

**PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

YENI FADILAH

NPM. 1511030191

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

**PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

YENI FADILAH

NPM. 1511030191

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Muhammad Akmansyah, MA

Pembimbing II : Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

ABSTRAK

PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS

Oleh:

YENI FADILAH

SMA Islam Kebumen mengalami peningkatan kualitas sekolah setiap tahunnya jumlah peserta didik meningkat serta banyaknya prestasi yang diraih peserta didik hal itu karena sumber daya tenaga pendidik yang kompeten, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten harus melalui proses pengadaan sumber daya manusia berupa rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang didesain untuk mendapatkan informasi mengenai Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Data primer diperoleh langsung dari responden yaitu Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, empat Tenaga Pendidikan, sedangkan data sekunder data penunjang diperoleh dari dokumentasi. Penelitian ini menggunakan Triangulasi Sumber untuk membandingkan dan mengecek tingkat kepercayaan informasi. Adapun tahap-tahap yang diterapkan peneliti dalam menganalisis data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sudah melakukan proses pengadaan sumber daya manusia berupa rekrutmen yang sudah memiliki Tim Penjaminan Mutu serta proses rekrutmen sudah masuk dalam Rencana Kerja Sekolah dan dalam proses seleksinya melalui tahapan seleksi berkas, wawancara dan tes baca Al-Quran, pada penempatannya sudah sesuai dengan keahliannya, orientasi dan induksi dilakukan oleh kepala sekolah dan waka-waka serta tim penjaminan mutu sekolah.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus mengadakan proses pengadaan sumber daya manusia rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten sehingga itu membantu sekolah dalam meningkatkan kualitas di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus mengadakan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI**
SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN
TANGGAMUS
Nama Mahasiswa : **Yeni Fadilah**
NPM : **1511030191**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Akmansyah, MA
NIP.197003181998031003

Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I
NIP.196812051994032001

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP.196903051996031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. 0721 703260 Fax 780422

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS”**, Disusun oleh: **Yeni Fadilah**, NPM: **1511030191**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**, Fakultas: **Tarbiyah dan Keguruan**, Telah diujikan dalam sidang munaqosyah pada Hari/Tanggal : **Jum’at, 1 Maret 2019, Pukul : 10.00-11.30 WIB.**

TIM MUNAQOSAH

Ketua : Dr. M. Muhassin, M.Hum

Sekretaris : Indarto, M.Sc

Penguji Utama : Dr. H. Subandi, MM

Penguji Pendamping I : Dr. Muhammad Akmansyah, MA

Penguji Pendamping II : Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 195608101978031001

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Q.S. Ar-Rad: 11)¹

¹ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Quran Terjemah*, (Jakarta: Al-Huda, 2005) h. 251

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmaanirrohim

Kupersembahkan Skripsi ini kepada orang-orang yang sangat saya cintai dan saya sayangi:

1. Kedua orang tuaku yang tercinta: terimakasih banyak untuk ayahanda Wiyadi dan ibunda Rusmini yang telah membesarkan, mengasuh, membimbing, dan memberikan kasih sayang kepadaku, yang semua itu tak mungkin dapat terbalas olehku, serta tiada henti memberikan doanya, dukungan, dan yang selalu berjuang untuk keberhasilanku hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung.
2. Kakakku Ririn Kurnia terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang tulus dan untuk almarhum kakakku Seviana semoga selalu bahagia di Surganya Allah.
3. Almamaterku Tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan dan pengalaman ilmiah yang akan selalu ku kenang sepanjang masa.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sumberejo, Kabupaten Tanggamus pada tanggal 23 Februari 1997, anak ketiga dari tiga bersaudara putri dari Bapak Wiyadi dan Ibu Rusmini. Jenjang pendidikan dimulai dari TK Aisyah Sumberejo Kabupaten Tanggamus, dan dilanjutkan di Sekolah Dasar Negeri Tegal Binangun Kabupaten Tanggamus, dan melanjutkan ke jenjang SMP Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, dan kemudian melanjutkan di SMA Islam Kebumen Kabupaten tanggamus yang diselesaikan pada tahun 2015. Pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswi IAIN Raden Intan Lampung yang saat ini menjadi UIN Raden Intan Lampung Fakultas Trabiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Dimulai pada semester 1 Tahun Ajaran 2015-2016 sampai sekarang. Saat ini penulis sedang menyelesaikan tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dalam rangka memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yakni adanya dinul islam, yang telah membawa ajaran yang paling sempurna dan diantaranya yaitu menganjurkan kepada manusia untuk menuntut ilmu pengetahuan agar dapat dimanfaatkan dalam segala aspek kehidupan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dengan tidak mengurangi rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Drs. H. Amirudin M.Pd.I dan Dr. M. Muhassin M.Hum selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. Muhammad Akmansyah, MA dan Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
5. Perpustakaan Tarbiyah dan Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu peneliti dari awal semester satu sampai dalam penyusunan skripsi.
6. Kepala Sekolah dan Keluarga Besar SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus yang telah mengizinkan dan memberi dukungan bagi penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi.
7. Rekan-rekan seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 khususnya MPI Kelas C, yang selalu memberikan motivasi kepadaku.
8. Rekan-rekan KKN kelompok 101 dan PPL kelompok 63, terimakasih atas kebersamaan dan kekeluargaan yang kalian berikan, semoga

Ukhuwah kita senantiasa terikat dan saling ingat dan menjaga silaturahmi.

9. Kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hambanya yang telah mempersembahkan yang baik kepada sesamanya.

Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 1 Maret 2019
Penulis

YENI FADILAH
NPM.1511030191

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN.....	
MOTTO	
PERSEMBAHAN.....	
RIWAYAT HIDUP	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	2
D. Fokus dan Sub Fokus Masalah.....	7
E. Rumusan Masalah	7
F. Tujuan dan Manfaat Penulisan.....	8
G. Metode Penelitian.....	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengadaan Sumber Daya Manusia.....	23
B. Indikator Pengadaan Sumber Daya Manusia	26
1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	26
2. Seleksi Sumber Daya Manusia.....	37
3. Penempatan, Orientasi, dan Induksi.....	44

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.....	46
1. Sejarah SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.....	46
2. Visi dan Misi SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.....	47
3. Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.....	48
4. Jumlah Peserta Didik SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	51
B. Deskripsi Data Penelitian di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	54
1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.....	55
2. Seleksi Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.....	58
3. Penempatan, Orientasi dan Induksi Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.....	61

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian.....	65
1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.....	66
2. Seleksi Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.....	68
3. Penempatan, Orientasi dan Induksi Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.....	71
B. Pembahasan.....	75

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	85
---------------------	----

B. Saran.....	87
C. Penutup.....	97

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Observasi
Lampiran 2	Pedoman Wawancara
Lampiran 3	Catatan Lapangan Hasil Observasi
Lampiran 4	Catatan Lapangan Hasil Wawancara
Lampiran 5	Dokumen Pendukung (Foto dan Dokumentasi)
Lampiran 6	Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
Lampiran 7	Surat Keterangan Penelitian dari Sekolah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalah fahaman pada inti skripsi ini bagi semua pihak, maka perlu adanya penjelasan istilah-istilah yang digunakan dalam uraian skripsi ini, berikut istilah-istilah yang penulis maksud:

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.¹

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia.²

3. SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus adalah lembaga pendidikan pada tingkat menengah atas yang bernaung pada Yayasan Pendidikan Masyarakat (YAPEMA) yang terletak di desa Kebumen Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus dan merupakan tempat penelitian skripsi

¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 28

² Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Renika Cipta, 2006), h.11

ini dilaksanakan, dengan kata lain sebagai objek atau sasaran penulis dalam membahas permasalahan yang terkandung dalam judul skripsi ini.

Berdasarkan pada uraian penegasan judul di atas maka judul skripsi ini berbunyi “Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus”

B. Alasan Memilih Judul

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dengan berlandasan pada alasan sebagai berikut:

1. Rekrutmen merupakan suatu hal yang penting dalam pengadaan karena jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya dan peluang untuk mendapatkan tenaga pendidik yang baik terbuka lebar karena sekolah dapat memilih terbaik dari yang terbaik.
2. Seleksi sumber daya manusia adalah hal yang paling utama untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten.
3. Penempatan yang tepat serta orientasi dan induksi untuk penyesuaian tenaga pendidik baru dapat meningkatkan kepercayaan diri.

C. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang ditandai dengan adanya percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang

mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sumber daya manusia dengan karakter tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu sekolah, karena sumber daya manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan sekolah, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan kekayaan dan milik yang berharga untuk sekolah tersebut, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik.

Dalam rangka membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, maka keberadaan lembaga pendidikan juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dengan serius oleh semua pihak. Negara Indonesia memiliki landasan yang cukup kuat dalam menata pendidikan. Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional diperlukan beberapa faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana prasarana, modal dan lain sebagainya. Namun dari beberapa faktor tersebut ada faktor yang paling

penting dan berpengaruh besar dalam keberhasilan suatu pendidikan. Faktor tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan kualitas sekolah. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.³

Melihat peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya pengadaan sumber daya manusia yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional. SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamu merupakan sekolah yang berdiri sejak tahun 2004 yang berluang lingkup pada Yayasan Pendidikan Masyarakat (YAPEMA). SMA tersebut sampai saat ini mengalami peningkatan kualitas dari berbagai hal baik itu sarana prasaran maupun kualitas yang ada didalamnya yaitu tenaga pendidik serta peserta didik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya prestasi yang sudah banyak diraih oleh sekolah setiap tahunnya.

³Pupuh Faturrohman, *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami* (jakarta: PT. Refika Aditama, 2007), h.113

Meningkatnya sekolah tersebut karena sumber daya manusia yang dapat terlaksana dengan baik yaitu tenaga pendidik dan kependidikannya yang dapat memanfaatkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan sekolah.

Proses untuk mendapatkan atau sumber daya manusia menurut Malayu Hasibuan dapat dilakukan melalui proses rekrutmen, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja serta orientasi dan induksi.⁴ Hal ini merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang telah menempati peran yang terpenting bagi lembaga pendidikan, Karena faktor manusia merupakan faktor penentu bagi tercapainya tujuan lembaga pendidikan.

Tabel 1
Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen
Kabupaten Tanggamus

No	Indikator MSDM	Keterangan	
		Ada	Tidak ada
1	Rekrutmen Sumber Daya Manusia	✓	
2	Seleksi Sumber Daya Manusia	✓	
3	Penempatan, Orientasi dan Induksi	✓	

Berdasarkan observasi dalam pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen sudah cukup baik hal ini terlihat dalam adanya proses pengadaan sumber daya manusia mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi.

⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 28

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan fokus **“Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus”**.

D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Melihat dari latar belakang diatas maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah **“Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus”** dengan sub fokus yang dirumuskan meliputi:

1. Rekrutmen sumber daya manusia
2. Seleksi sumber daya manusia
3. Penempatan, orientasi dan induksi sumber daya manusia

E. Rumusan Masalah

Peneliti membuat suatu rumusan masalah yang dapat diambil berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas meliputi:

1. Bagaimana rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?
2. Bagaimana seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?
3. Bagaimana penempatan, orientasi dan induksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas meliputi:

1. Untuk mengetahui rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.
2. Untuk mengetahui seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.
3. Untuk mengetahui penempatan, orientasi dan induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.

G. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu kependidikan khususnya mengenai pengadaan sumber daya manusia di sekolah. Selain itu untuk berbagi dasar pengetahuan bagi peneliti-peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, gambaran dan wacana mengenai pengadaan sumber daya manusia disekolah sehingga nantinya bisa dijadikan bahan masukan dalam Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.

b. Bagi Sekolah

Dapat mengetahui bagaimana pengadaan sumber daya manusia yang bagus, benar dan tepat di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁵

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yang desain untuk mendapatkan informasi mengenai pengadaan sumber daya manusia di sekolah SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian.

Menurut Fuchan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi mengenai status suatu gejala saat penelitian dilakukan.⁶

Analisis data diperoleh apabila menggunakan pendekatan deskripsi berupa kata-kata, gambar serta perilaku dan dalam penelitian ini tidak menggunakan angka statistik ataupun bentuk bilangan. Dalam artian lain penelitian ini memberikan paparan atau penggambaran situasi atau kondisi yang

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 2

⁶ Fuchan A, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 447

diteliti dalam bentuk uraian naratif. Pemaparannya harus dilakukan secara objektif agar subjektivitas peneliti dalam membuat interpretasi dapat dihindarkan.⁷

2. Sumber Data Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto sumber data penelitian merupakan subjek dari mana data diperoleh.⁸

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data mengenai Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.

Ada dua macam sumber data yang meliputi:

a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan peneliti (pengumpul data) mendapatkan data secara langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh penulis adalah: hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Islam Kebumen, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, dan empat Tenaga Pendidik di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

⁷ S. Margono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 39

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Pratek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 172

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data.

Pada penelitian kualitatif ini, natural setting (kondisi alam) dilakukan dalam pengumpulan data. Sumber data primer dan tehnik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*indepth interview*) dan dokumentasi.⁹

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi:

a. Observasi

Metode observasi diartikan peneliti terjun langsung untuk mengamati dan melihat keadaan yang sebenarnya. Observasi yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui secara langsung apa yang diamati serta dapat menemukan hal-hal baru yang belum diketahui. Berikut ini jenis observasi meliputi:

- 1) Observasi partisipan
- 2) Observasi terus terang / Tersamar
- 3) Observasi tak berstruktur

Penulis bertindak sebagai pengamat yang netral dan objektif, bentuk observasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Observasi Non-Partisipan dimana peneliti tidak mengambil tindakan pro-aktif dalam pengamatan dan riset berlangsung.

⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabet, 2003), h. 225

Observasi dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, adapun hal-hal yang akan di amati (observasi) adalah tentang pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, untuk mendapatkan data rekrutmen, seleksi dan penempatan, orientasi dan induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses bertatap muka secara langsung. Dimana didalamnya ada pemberian informasi yang diajukan oleh peneliti. Wawancara digunakan sebagai cara dalam menggumpulkan data-data yang awal untuk menemukan masalah yang akan diteliti dan untuk mengetahui jawaban yang lebih detail.¹⁰

Ada tiga jenis wawancara meliputi:

- a) Wawancara tak terpimpin
- b) Wawancara terpimpin
- c) Wawancara bebas terpimpin

Jenis wawancara yang digunakan peneliti ini dalah bebas terpimpin Merupakan kombinasi antar interview terpimpin dan tidak terpimpin, jadi pewawancara hanya mambuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung

¹⁰ Sugiono, *Metode Penelitian ...*, h. 137

mengikuti situasi, serta pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ia menyimpang.¹¹

Dalam hal ini peneliti mewawancarai Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, dan empat Tenaga Pendidik di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus. Wawancara tersebut dalam rangka untuk mendapatkan data-data berupa rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data berkenaan hal yang berupa agenda, catatan, transkrip buku, majalah, surat kabar prasasti, notulen rapat, lengger, dan sebagainya.¹²

Tehnik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data tentang gambaran-gambaran umum yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, Adapun data yang dikumpulkan melalui metode dokumentasi berupa sejarah sekolah, letak geografis sekolah, jumlah tenaga pendidik, jumlah peserta didik, dan sebagainya.

4. Uji keabsahan data (Triangulasi)

¹¹ Sutrisno hadi, *Metedologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), h.136

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2002), h. 236

Triangulasi merupakan gabungan beberapa metode yang digunakan untuk menganalisis serta mengumpulkan data untuk melihat kebenaran yang realitas.

Triangulasi sumber artinya membandingkan dan mengecek balik tingkat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
- d. Membandingkan keadaan dan prespektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

5. Teknik analisis data

Analisis data merupakan proses pengelompokan dan mengurutan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hioptesis kerja yang disarankan data. Dalam penelitian ini, untuk menganalisis data yang ada digunakan

teknik analisis kualitatif, yaitu analisis data yang menggunakan data melalui bentuk-bentuk kata serta kalimat dikelompokkan sesuai kategori yang ada untuk memperoleh keterangan yang jelas. Dalam analisis kualitatif dilakukan dalam satu proses dimana dalam pelaksanaannya sudah dimulai sejak pengumpulan data dan dikerjakan secara intensif, yaitu dengan langkah-langkah, mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengkategorisasikan.¹³

Adapun tahap-tahap yang diterapkan peneliti dalam menganalisis data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama data sesudah penelitian.¹⁴

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, dan pentrasformasikan data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang focus, penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penelitian menggunakan data selanjutnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menggolongkan, mengarahkan, mengorganisasi, membuang yang tidak perlu, dan sehingga interpretasi bisa ditarik yang

¹³ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000) h. 105

¹⁴ *Ibid.*, h. 331

disesuaikan dengan data-data yang relevan atau data yang cocok dengan tujuan pengambilan data lapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

b. Penyajian data (Data Display)

Penyajian data adalah menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan atas informasi yang sudah disusun dan disajikan dalam bentuk teks naratif, bagan dan jaringan. Hal ini untuk memudahkan membaca serta menarik kesimpulan.

c. Verifikasi data dan menarik kesimpulan

Verifikasi data menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. “kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan.” Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pertanyaan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.¹⁵

Adanya kesimpulan dalam penelitian kualitatif ini akan menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat dari awal, tetapi bisa jadi kesimpulan tersebut tidak menjawab, dikarenakan masalah serta

¹⁵ *Ibid*, h. 103

rumusan masalah hanya bersifat sementara hal itu akan berkembang setelah penelitian langsung observasi.

Harapan pada penelitian kualitatif adalah temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Temuan tersebut dapat berupa gambaran (deskripsi) pada suatu obyek yang belum jelas dan hal tersebut akan jelas jika sudah diteliti.

Setelah melakukan langkah-langkah diatas, maka tahap berikutnya adalah menggunakan pola pikir induktif yaitu berawal dari fakta-fakta yang kongkrit, kemudian dengan fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa khusus dan kongkrit digeneralisasi yang mempunyai sifat umum.¹⁶

¹⁶ *Ibid*, h. 103

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹

Didalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa fungsi meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan.

Pengadaan adalah fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia. pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin.

Pengadaan adalah proses penarikan (rekrutmen), seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.²

Pengadaan adalah upaya proses untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Proses ini dimulai ketika para

¹Malayu hasibuan, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 10

² *Ibid*, h. 28

pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan.

Tujuan pengadaan adalah Menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Pengadaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan keputusan yang diambil oleh pihak manajemen untuk lebih menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki jabatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengadaan sumber daya manusia ini dituntut kejelian dari pihak manajemen dalam perekrutan sumber daya manusia yang baru. Karena hal tersebut juga akan sangat berpengaruh untuk masa depan perusahaan.

Pengadaan tenaga pendidik merupakan langkah utama dan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya. Jika tenaga pendidik yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya.

Dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia perlu mengetahui beberapa dimensi: apa yang akan diperoleh, dimana diperoleh sumber daya manusia, bagaimana untuk menarik perhatian mereka, bagaimana menyeleksi

mereka, bagaimana melaksanakannya, dan apa yang harus dilaksanakan manakala mereka sudah mulai bekerja.

Proses pengadaan tenaga kerja tidak berakhir saat proses perencanaan tenaga kerja baru sudah disusun, melainkan harus sudah disusun kelanjutannya sebelum proses lainnya, pelaksanaan selanjutnya juga mengadakan calon baru melalui pengumuman tenaga kerja yang tersedia, dan tenaga kerja yang akan digunakan. Berikut proses pengadaan sumber daya manusia meliputi penarikan/rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan orientasi.

B. Indikator Pengadaan Sumber Daya Manusia

1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, rekrutmen atau penarikan adalah, “kegiatan mencari dan memengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan.” mencari disini adalah menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik, dan memengaruhi disini adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan media massa atau melalui para karyawan yang telah ada.³

Menurut T. Hani Handoko, rekrutmen adalah, “proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk

³ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 174

melamar sebagai karyawan”⁴

Proses rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan.⁵ Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan atau organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pencari kerja dimana para calon karyawan baru akan diseleksi.⁶

Agar tenaga kerja yang akan diterima bekerja itu sesuai dengan keinginan organisasi, harus ditentukan standar tenaga kerja yang dibutuhkan. Penentuan standar ini meliputi, desain pekerjaan serta tugas dan kewajiban pekerjaan untuk menentukan kemampuan kerja yang diperlukan.⁷

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaringnya calon karyawan dengan kualifikasi tertinggi dari yang terbaik.

Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa

⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 69

⁵ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2003), h. 105

⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan ...*, h. 69

⁷ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), h. 68

proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam Al-Quran surat Al-Qashash: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجِرُّهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S Al-Qashash: 26)⁸

Ayat diatas menerangkan bahwa karyawan yang dipekerjakan adalah karyawan yang kuat. Pada zaman nabi karyawan yang direkrut adalah untuk panglima perang, kekuatan disini maksudnya merekrut orang yang kuat untuk berperang, memiliki fisik yang tangguh sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai panglima perang dengan baik. Sedangkan kuat pada saat ini diartikan sebagai orang yang memiliki fisik yang sehat jasmani dan rohani, karena dengan fisik yang kuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Implementasi ayat diatas pada masa sekarang yaitu dengan adanya syarat memiliki badan sehat jasmani.

Jadi, rekrutmen tenaga kerja dalam orgaisasi pendidikan adalah suatu proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang,

⁸ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Quran dan*, h.389

baik dari dalam maupun dari luar lembaga pendidikan sebanyak mungkin dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

a. Dasar Rekrutmen

Dasar perekrutan calon karyawan harus terlebih dahulu ditetapkan agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dijabatnya. Dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menjabat jabatan tersebut.

Job specification harus diuraikan secara terinci & jelas, agar para pelamar dapat mengetahui kualifikasi-kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya batas usia, pendidikan, jenis kelamin, kesehatan, dll. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar & pedoman perekrutan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.⁹

b. Sumber Rekrutmen

Secara umum, sumber rekrutmen dapat digolongkan menjadi dua jenis:

1) Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara

⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 41-42

memutasikan atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan itu baik yang bersifat vertikal (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada. Kebaikan dari rekrutmen internal adalah:

- a) Meningkatkan moral kerja & kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi.
- b) Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan.
- c) Biaya perekrutan relatif kecil, karena tidak perlu memasang iklan.
- d) Waktu perekrutan relatif singkat.
- e) Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi.
- f) Kestabilan karyawan semakin baik.

Kelemahan dari rekrutmen internal adalah:

- a) Kewibawaan karyawan yang dipromosikan itu kurang.
- b) Kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan.

2) Sumber Eksternal

Sumber Eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan perekrutan dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan, yaitu:

- a) Kantor penempatan tenaga kerja.
- b) Lembaga-lembaga pendidikan.
- c) Referensi karyawan atau rekanan.
- d) Serikat-serikat buruh.
- e) Pencangkakan dari perusahaan lain.
- f) Nepotisme dan leasing.
- g) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa.
- h) Sumber-sumber lainnya.

Kebaikan- kebaikan dari sumber eksternal:

- a) Kewibawaan pejabat relatif baik.
- b) Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik.

Kelemahan-kelemahan sumber eksternal:

- a) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi.
- b) Biaya perekrutan besar, karena iklan dan seleksi.
- c) Waktu perekrutan relatif lama.
- d) Orientasi dan induksi harus dilakukan.
- e) Turnover cenderung akan meningkat.

f) Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.

c. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam lembaga pendidikan. Metode penarikan calon tenaga pendidik adalah metode tertutup dan metode terbuka.

- 1) Metode tertutup adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para tenaga pendidik atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang baik sulit.
- 2) Metode terbuka adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas kemasyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

d. Kendala-kendala Rekrutmen

Proses perekrutan bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Seperti yang dikutip Fatah Syukur, bahwa menurut Moh Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto mengemukakan 3 faktor yang mempengaruhi kegiatan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, yaitu reputasi instansi di mata angkatan kerja, tingkat pertumbuhan angkatan

kerja, dan tersedianya angkatan kerja dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan instansi.¹⁰

Dalam proses rekrutmen, banyak hambatan yang mungkin ditemukan baik dari organisasi atau instansi itu sendiri maupun lingkungan yang ada di sekitarnya. Kendala-kendala dalam proses perekrutan antara lain:

1) Kendala yang bersumber dari dalam organisasi

Kendala dari dalam organisasi biasanya berkaitan dengan kebijakan yang ada dalam perekrutan tenaga kerja yang meliputi:

a) Kebijakan promosi

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan. Dalam hal ini karyawan lebih diprioritaskan sehingga tidak menerima lagi lowongan bagi pencari kerja baru.¹¹

b) Kebijakan kompensasi

Kendala umum yang dihadapi pelaksana rekrutmen adalah kebijakan penggajian atau pengupahan. Besarnya kompensasi yang ditawarkan akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius.

¹⁰ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 69

¹¹ *Ibid*, h. 73

c) Kebijakan status karyawan

Banyak perusahaan mempunyai kebijakan penerimaan karyawan dengan status honorer, sementara, atau *part time*. Meskipun minat pelamar seperti ini semakin tinggi, kebijakan tersebut akan menyebabkan perusahaan menolak karyawan “*qualified*” yang menginginkan status kerja “*full-time*”.

d) Kebijakan penerimaan tenaga lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijakan untuk menarik tenaga-tenaga lokal dimana perusahaan berlokasi dan beroperasi. Prioritas ini biasanya dimaksudkan untuk lebih terlibat dan menjalin hubungan baik dengan masyarakat di sekitar perusahaan.¹²

2) Kondisi pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja merupakan suatu wilayah geografis dimana kekuatan suplai (pencari kerja) berinteraksi dengan kekuatan permintaan (perusahaan yang mencari karyawan) dan dengan demikian menentukan harga tenaga kerja. Bila suplai dalam wilayah geografis tertentu terbatas, rekrutmen harus diperluas dan akan biaya tenaga kerja lebih besar. Sebaliknya, bila suplai karyawan “*qualified*” relatif tinggi dalam pasar tenaga kerja lokal, maka harga tenaga kerja akan cenderung redah.¹³

¹² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan ...*, h. 71-72

¹³ *Ibid*, h. 73

3) Kendala bersumber dari lingkungan eksternal

Kondisi lingkungan di sekitar organisasi atau instansi juga dapat mempengaruhi proses rekrutmen. Faktor eksternal tersebut meliputi:

- a) Tingkat pengangguran. Bila tingkat pengangguran tinggi, maka para pencari tenaga kerja akan lebih selektif karena banyaknya pelamar.
- b) Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja baru vis a vis organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama.
- c) Langka tidaknya keahlian atau ketrampilan tertentu.
- d) Proyeksi angkatan kerja pada umumnya
- e) Peraturan perundangan di bidang ketenaga-kerjaan.
- f) Praktek rekrutmen oleh organisasi-organisasi lain.
- g) Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh pekerja baru.¹⁴

Untuk mengatasi kendala tersebut, maka organisasi atau instansi khususnya lembaga pendidikan harus memperhitungkan atau menanggulangi yang menjadikan suatu hambatan, dimana dalam penentuan kebijakan lembaga pendidikan harus sesuai dengan harapan dari semua unsur, baik unsur guru sebagai tenaga kependidikan, unsur siswa, dan unsur masyarakat sekitar. Disamping itu, dalam rekrutmen tenaga kerja kependidikan harus mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai, dan penempatan atau pembagian tugas yang

¹⁴ *Ibid*, h. 74

sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki masing-masing, sehingga tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.¹⁵

2. Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan menentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.¹⁶

Seleksi merupakan bagian dari program pengadaan karyawan, dimana seleksi dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan berdasarkan jumlah dan susunan pangkat yang ada dalam suatu perusahaan.

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga pendidik agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tenaga pendidik yang berkualitas akan menghasilkan hasil yang berkualitas. Dalam hal ini agama islam juga mengarahkan kita kepada sikap kehati-hatian dalam menyeleksi untuk mencapai hasil yang baik dan melarang untuk menjerumuskan diri pada kehancuran, seperti dalam Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 195

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, Karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat

¹⁵ *Ibid*, h. 75

¹⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber*, h. 47

baik. (Q.S Al-Baqarah: 195)¹⁷

Ayat diatas melarang kita untuk menjerumuskan diri kita pada kehancuran dan memerintahkan untuk senantiasa berada dalam kebaikan.

Seleksi untuk setiap penerimaan tenaga pendidik baru harus dilakukan secara cermat, jujur, dan objektif supaya diperoleh karyawan yang berkualitas dan penempatannya yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian, dan peraturan karyawan relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

a. Dasar dan Tujuan Seleksi

Dasar seleksi berarti penerimaan tenaga pendidik baru yang memiliki pedoman kepada dasar tertentu yang telah digariskan oleh internal maupun eksternal lembaga pendidikan, supaya pelaksanaan dan hasil seleksi dapat dipertanggung jawabkan baik secara hukum maupun ekonomis.

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang mendukung pelaksanaan pekerjaan serta memilih tenaga kerja yang diinginkan serta untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam deskripsi jabatan.

Martoyo mengatakan bahwa “Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga yang paling tepat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang

¹⁷ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Quran dan ...*, h. 31

layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi”.¹⁸

Selain itu, tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan:

- 1) Karyawan yang *qualified* dan potensial
- 2) Karyawan yang jujur dan berdisiplin
- 3) Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
- 4) Karyawan yang terampil dan semangat bekerja
- 5) Karyawan yang karyawan yang dapat bekerja sama
- 6) Karyawan yang dinamis dan kreatif
- 7) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab
- 8) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
- 9) Karyawan yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang
- 10) Karyawan yang bekerja secara mandiri.¹⁹

b. Cara Seleksi

Cara seleksi yang dilaksanakan diorganisasi maupun lembaga pendidikan dalam penerimaan tenaga pendidik dikenal dengan dua cara yaitu seleksi non ilmiah dan seleksi ilmiah.

1) Seleksi non ilmiah

Seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan pada kriteria atau standar atau kebutuhan nyata pekerjaan/jabatan, tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi ini tidak

¹⁸ Erwin Nur Huda, *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Pelatihan Karyawan*, Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Vol. 9 No. April 2014. h. 3

¹⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber*, h. 49

berpedoman pada uraian pekerjaan dan *job specification* dari jabatan yang akan diisi itu.

Unsur yang diseleksi biasanya adalah:

- a) Surat lamaran bermaterai atau tidak
- b) Ijazah sekolah dan daftar nilainya
- c) Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman
- d) Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
- e) Wawancara langsung dari pelamar yang bersangkutan
- f) Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- g) Keturunan dari pelamar yang bersangkutan
- h) Tulisan pelamar.

2) Seleksi Ilmiah

Seleksi dengan metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada *job specification* dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi metode ilmiah ini merupakan pengembangan seleksi non ilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dan penempatannya yang tepat.

Seleksi ilmiah hendaknya dilaksanakan dengan cara:

- a) Metode kerja yang jelas dan sistematis
- b) Berorientasi kepada prestasi kerja

- c) Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan
- d) Berdasarkan kepada *job analysis*, dan ilmu sosial lainnya
- e) Berpedoman kepada undang-undang perburuhan.²⁰

c. Kualifikasi Seleksi

Penyeleksi harus mengetahui jelas kualifikasi yang akan diseleksi dari pelamar. Hal ini sangat penting supaya sasaran dicapai dengan baik. tanpa mengetahui secara jelas kualifikasi seleksi akan mengakibatkan sasaran yang akan dicapai menyimpang. Kualifikasi seleksi meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreatifitas.

1) Umur

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang-undang perburuhan.

2) Keahlian

Keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi karena yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup technical skill, human skill, concepted skill, kecakapan untuk

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber*, h. 53

memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

3) Kesehatan fisik

Kesehatan fisik sangatlah penting dalam menduduki suatu jabatan karena tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugasnya jika dalam keadaan sakit bahkan perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.

4) Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

5) Jenis kelamin

Jenis kelamin harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan perburuhan.

6) Tampang

Tampang hanyalah merupakan kualifikasi tambahan. Artinya, untuk jabatan tertentu tampang akan turut membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

7) Bakat

Orang yang berbakat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarahannya yang diberikan dan lebih kreatif mengembangkan dirinya.

8) Temperamen

Adalah pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan melekat pada dirinya. Untuk penilaiannya biasanya diserahkan kepada psikolog.

9) Karakter

Karakter atau kepribadian berbeda dengan temperamen walaupun ada hubungan erat antara keduanya.

10) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi dan biasanya orang yang berpengalaman adalah calon karyawan yang telah siap pakai.

11) Kerja Sama

Kerja sama harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerja sama baik vertikal maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasaskan kemampuan.

12) Kejujuran

Kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang.

13) Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.

14) Inisiatif dan Kreatif

Merupakan kualifikasi seleksi yang penting karena inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Langkah-langkah Seleksi

langkah-langkah pelaksanaan seleksi perlu ditetapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas dengan penempatan yang tepat.

Langkah-langkah seleksi meliputi hal-hal sebagai berikut:

1) Seleksi surat-surat lamaran

Menyeleksi surat-surat lamaran artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur,

sedangkan lamaran yang memenuhi syarat akan dipanggil untuk mengikuti seleksi. Dalam surat panggilan harus dicantumkan waktu, tempat, dan alat-alat yang diperlukan untuk mengikuti seleksi tersebut.

2) Pengisian blanko lamaran

Pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi blanko (formulir) lamaran yang telah disediakan. Formulir ini memuat rincian data yang komplet dari pelamar, seperti orang tuanya, pengalaman kerjanya, dan gaji yang dimintakan.

3) Pemeriksaan referensi

Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal lain yang dianggap penting dari pelamar. Referensi yang digunakan adalah personal references dan employment references. Personal references adalah referensi yang dapat memberikan informasi mengenai karakter dan kondisi kesehatan atau penyakit yang pernah dialami pelamar. Employee references adalah referensi yang dapat memberikan informasi atau semacam jaminan mengenai latar belakang maupun pengalaman kerja pelamar bersangkutan.

4) Wawancara pendahuluan

Wawancara (interviewing) berarti tanya jawab dengan maksud memperoleh data atau informasi lebih mendalam secara langsung dari pelamar. Cara wawancara dikenal atas unstructured interview, structured interview, dan mixed interview.

- a) Unstructured interview (free interview) adalah wawancara secara bebas tanpa persiapan pertanyaan yang akan ditanyakan.
- b) Structured interview (guided interview) adalah wawancara yang pertanyaannya telah disiapkan sehingga wawancara lebih terarah dan cepat.
- c) Mixed interview adalah kombinasi dari keduanya, ini dimaksudkan agar memperoleh data yang lebih komplet dan terperinci dari pelamar.

5) Tes penerimaan

Adalah proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Bentuk-bentuk tes penerimaan adalah physical test (medical test) adalah suatu proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar, Academic (knowledge) test adalah proses menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisinya, psychological

test yaitu proses menguji tentang kecerdasan (intelligence), bakat (aptitude), prestasi (achievement), minat (interest), dan kepribadian (personality) dari pelamar.

6) Tes psikologi

Adalah proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkan.

Jenis-jenis tes psikologi:

- a) Tes kecerdasan (intelligence test)
- b) Tes kepribadian (personality test)
- c) Tes bakat (aptitude test)
- d) Tes minat (interest test)
- e) Tes prestasi (achievement test)

7) Tes kesehatan

Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Hal ini dapat menentukan tingkat prestasi pegawai.

8) Wawancara akhir atasan langsung

Wawancara ini dilakukan oleh kepala bagian atau atasan langsung untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan pelamar kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan padanya

9) Memutuskan diterima atau ditolak.

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi tedahulu. Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi akan ditolak, sedangkan yang diterima akan ditetapkan sebagai calon karyawan masa percobaan.

e. Kendala-kendala Seleksi

Pelaksanaan seleksi selalu ada kendalanya walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang mempunyai pikiran, dinamika, dan harga diri. Seleksi pelamar jauh lebih sulit dari pada memilih mesin-mesin yang akan dipergunakan.

Kendala-kendala itu antara lain berkenaan dengan tolak ukur, penyeleksi, dan pelamar.

1) Tolak ukur

Kendala tolak ukur adalah kesulitan untuk menentukan standar tolak ukur yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Misalnya mengukur kejujuran, kesetiaan, dan prakarsa dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai yang diberikan sering didasarkan pada pertimbangan yang subjektif

2) Penyeleksi

Kendala penyeleksi ada kesulitan dalam mendapatkan penyeleksi yang benar-benar berkualitas, jujur, dan objektif penilaiannya. Penyeleksi sering memberikan nilai atas pertimbangan peranannya, bukan atas fisis pikirnya, bahkan dari efek “halo” sulit dihindarkan.

3) Pelamar

Kendala pelamara adalah kesulitan untuk mendapatkan jawaban jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik-baik saja tentang dirinya sedang hal-hal yang kurang baik disembunyikan. Hal ini karena pelamar adalah manusia yang mempunyai pikiran, kepintaran, dan kelihaian untuk mengelabui penyeleksi.

3. Penempatan, Orientasi dan Induksi Sumber Daya Manusia

Penempatan, orientasi, dan induksi pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap pegawai selain moral kerja, kreativitas, dan prakarsanya juga akan berkembang.

Dalam penempatan tenaga pendidik harus sesuai dengan keahliannya, hal tersebut terdapat pada firman Allah dalam Al-Quran Surat An-Nisa ayat: 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا



Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat (Q.S An-Nisa : 58)²¹

Ayat diatas menjelaskan tentang sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Jadi dalam penempatan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang pegawai tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja akan lebih mudah tercapai.

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajemen sumber daya manusia, menempatkan

²¹ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Quran dan ...*, h. 88

seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Orientasi atau pengenalan bagi setiap pegawai baru harus dilakukan untuk menyatakan bahwa mereka betul-betul diterima dengan tangan terbuka menjadi pegawai yang akan bekerja sama dengan pegawai lain pada organisasi/lembaga itu.

Dengan orientasi dapat diatasi keragu-raguan, kecanggungan, dan timbul rasa percaya diri karyawan baru dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi dapat dilakukan manajer personalia atau atasan langsung karyawan bersangkutan. Hal-hal yang akan diperkenalkan adalah sejarah perusahaan, bidang usaha perusahaan, struktur organisasi perusahaan, kesejahteraan karyawan, peraturan-peraturan dalam perusahaan, hak dan kewajiban karyawan, peraturan promosi, dan karyawan lama beserta kedudukannya dalam perusahaan.

Induksi pegawai adalah kegiatan untuk mengubah perilaku pegawai baru supaya menyesuaikan diri dengan tata tertib organisasi/lembaga. Induksi pada dasarnya merupakan tugas dari atasan langsung pegawai bersangkutan sehingga pegawai baru menyadari bahwa dia harus mentaati peraturan-peraturan organisasi/lembaga dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

C. Tinjauan Pustaka

Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian Rohim Mudin, UIN Raden Intan Lampung yang berjudul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Anak Tuha Kabupaten Lampung Tengah*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa SMAN 1 Anak Tuha Kabupaten Lampung Tengah dalam proses manajemen sumber daya manusia melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan baik, rekrutmen terhadap pelamar yang lulus bersyarat, seleksi dengan wawancara, penempatan yang kurang tepat sasaran, pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, kompensasi yang tidak sesuai, keselamatan kerja yang kurang diperhatikan, pengembangan karier dan pembinaan hubungan kerja atau pensiun efektif.²²
2. Penelitian Ika Dewi Rahmawati, Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Sekolah*. penelitian ini menyatakan bahwa usaha kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sekolah MI Muhammadiyah PK Kartasura dengan peningkatan SDM melalui: Manajemen Sumber Daya Manusia (perencanaan, pengadaan, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja) dan peningkatan profesionalisme: mengikuti pelatihan-

²² Rohim Mudin, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Anak Tuha Kabupaten Lampung Tengah*, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017), h. vi

pelatihan, seminar, workshop, penataran, KKG, dan mengikuti perkumpulan MGMP. Pembinaan karier: pemberian hadiah bagi guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi, kreatifitas, pendidikan lanjut bagi yang belum atau sudah S1. Pembinaan kesejahteraan: pemberian gaji, pemberian tunjangan berupa fungsional, insentif, kesejahteraan, transportasi, THR.²³

²³ Ika Dewi Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Sekolah*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta), h. iv

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

1. Sejarah SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

Nama sekolah yang peneliti lakukan adalah SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus yang beralamatkan di Jalan Raya Kebumen RT 07 RW 02 Pekon Kebumen. SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus berdiri tahun 2004 dan mendapat SK ditahun 2005 dengan nomer SK Pendirian Sekolah 640/208/26/04/2005 yang didirikan oleh Drs. H. Ahmad Damiri dengan latar belakang yang bernaungan dengan Yayasan Pendidikan Masyarakat (YAPEMA). SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dibangun untuk melengkapi kebutuhan dilingkungan masyarakat sekitar untuk mengatasi anak putus sekolah. SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sebeumnya belum memiliki gedung sendiri sehingga menempati gedung SMP Islam Kebumen, dikarenakan ruangan yang kurang maka kegiatan belajar mengajar dibagi 2 sift yaitu sift pagi dan siang. Mulai 2012 SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sudah memiliki gedung sendiri.

2. Visi dan Misi SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

a. Visi sekolah

“Terwujudnya Peserta Didik Yang Santun, Agamis, Terdidik dan Berprestasi”

b. Misi Sekolah :

- 1) Mewujudkan penghayatan ajaran agama islam
- 2) Melaksanakan pembelajaran yang efektif dan optimal
- 3) Menumbuhkan semangat berprestasi kepada seluruh siswa
- 4) Menerapkan manajemen partisipatif seluruh warga sekolah
- 5) Membina sikap percaya diri, berkahlak mulia dan saling menghargai
- 6) Mewujudkan suasana belajar yang kondusif
- 7) Mengembangkan bahan ajar

**3. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Islam
Kebumen Kabupaten Tanggamus**

Tabel 2.1
**Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMA Islam Kebumen
Kabupaten Tanggamus**

No	Nama	Tempat Tanggal lahir	Status Kepegawaian	Tugas PTK	Pendidikan
1	Ahmad Damiri	Kebumen 1963-12-09	GTY/PTY	Kepala Sekolah, guru Mapel PKn, guru mapel ASWAJAH	S1 Pendidikan Kewarganegaraan (PKn)
2	Ahmad Khumaidi	Gisting Bawah 1994-03-03	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel Geografi	S1 Geografi
3	Ahmad Lamsuri	Kebumen 1987-04-15	GTY/PTY	Guru Mapel TIK	D3 Teknik Komputer
4	Amaludin	Purwodadi	Guru Honor	Guru Mapel	S2

		1966-10-02	Sekolah	Matematika	Matematika
5	Andi Setiawan	GISTING 1992-09-06	GTY/PTY	Guru Mapel Pedidikan Jasmani dan Kesehatan	S1 Pendidikan Jasmani dan Kesehatan
6	Ari Yanto	Tegal Binangun 1986-10-05	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel Pedidikan Jasmani dan Kesehatan	S1 Pendidikan Jasmani dan kesehatan
7	Asha Wahyunisa	Sidorejo 1995-06-23	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel Sosiologi	S1 Komunikasi
8	Asmara Susilo	Merabung 1 1980-07-14	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel Pendidikan Al- Quran	S1 Pendidikan Agama Islam
9	Bisri Syamsuri	Kebumen 1991-10-19	GTY/PTY	Mapel Fiqih	S1 Hukum Perdata Dagang
10	Christiyan Ade Saputra	Argopeni 1990-12-23	GTY/PTY	Guru Mapel Bahasa Indonesia	S1 Bahasa Indonesia
11	Dian Anggoro	Gisting 1990-05-15	GTY/PTY	Guru Mapel Pendidikan Ekonomi	S1 Pendidikan Ekonomi
12	Eliya Mustawa	NEGERI AGUNG 1987-07-07	Guru Honor Sekolah	Guru BK	S1 Bimbingan dan Konseling (Konselor)
13	Engga Satruko	Sumberejo 1994-08-19	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel sosiologi	S1 Sosiologi
14	Evi Muharoroh	Kemuning 1996-04-08	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel fisika	S1 Fisika
15	Fatmawati	Sidomulyo 1981-07-13	GTY/PTY	Guru Mapel Biologi	S1 Pendidikan Biologi
16	Fery Andriansyah	Argopeni 1988-01-24	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel Seni Budaya	S1 Pendidikan Seni Drama, Tari dan Musik
17	Fitri Handayani	Sumbersari 1983-05-06	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel Kimia	S1 Pendidikan Kimia
18	Fitriani	Kebumen 1991-02-19	Tenaga Honor Sekolah	Guru Mapel Bilogi	S1 Pendidikan Biologi
19	Hasuri	SINARBA NTEN 1979-12-27	GTY/PTY	Guru BK	S1 Bimbingan dan Konseling (Konselor)
20	Heri Wardoyo	Way	Guru Honor	Guru Fisika	S1

		Harong 1988-03-12	Sekolah		Pendidikan Fisika
21	Ida Riani Ch	Gisting 1984-09-06	GTY/PTY	Guru Mapel Bahasa Inggris	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
22	Iing Ismail	Majalengka 1965-10-26	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel Kimia	S1 Pendidikan Kimia
23	Ika Yulitha	Talang Padang 1994-07-24	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel Sejarah	S1 Sejarah
24	Imam Baihaqi	Kebumen 1987-12-01	GTY/PTY	Guru Mapel Bahasa Inggris, ASWAJAH	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
25	Inayah	Kebumen 1988-03-11	GTY/PTY	Guru BK	S1 Bimbingan dan Konseling (Konselor)
26	Luklu Urrohmah	Kebumen 1993-08-04	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel Pendidikan Agama Islam	S1 Pendidikan Agama Islam
27	Mahamboro Sigit Prabowo	Sumberejo 1992-07-02	GTY/PTY	Tenaga Administrasi Sekolah, guru Mapel PKWU	S1 Manajemen Informatika
28	Mas fuah	Kebumen 1992-09-08	GTY/PTY	Kepala perpustakaan, Pengembangan Diri	S1 Kearsipan
29	Muhamad Alfin Ma'arif	Tanjung Rejo 1991-11-02	Guru Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah	S1 Manajemen Pendidikan
30	Mustain	Sidodadi 1979-09-16	GTY/PTY	Guru Mapel Sejarah	S1 Sejarah
31	Mustanginah	Kebumen 1989-02-22	GTY/PTY	Sekretaris	S1 Kependidikan
32	Naelul Fauziyah	Kebumen 1985-01-31	GTY/PTY	Guru Mapel Pendidikan Agama Islam	S1 Pendidikan Agama Islam
33	Rahmad Wasono	Kebumen 1970-12-15	GTY/PTY	Guru Mapel Bahasa Indonesia	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia
34	Ranto	Sidomulyo	GTY/PTY	Guru Mapel	S1

		1966-01-13		Seni Budaya	Pendidikan Bahasa Indonesia
35	Retno Prasetya Ningtiyas	Argopeni 1991-09-04	GTY/PTY	Guru Mapel Matematika	S1 Pendidikan Matematika
36	Rian Febriansyah	Gedung Agung 1991-03-01	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel Bahasa Inggris	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
37	Ridwan Zaenudin	Kebumen 1979-01-03	GTY/PTY	Guru Mapel Bahasa Arab, guru mapel Al-Quran	S1 Bahasa Arab
38	Rita Deliana	Tegal Binangun 1978-12-12	GTY/PTY	Guru Mapel Geografi	S1 Pendidikan Geografi
39	Sugiati	Sidomulyo 1989-04-05	GTY/PTY	Guru Mapel Matematika	S1 Pendidikan Matematika
40	Sunarto	Kebumen 1983-07-16	GTY/PTY	Petugas Keamanan	SMA / sederajat Mesin Otomotif
41	Suryani	Merabung 1988-07-16	GTY/PTY	Guru Mapel Pendidikan Kewarganegaraan (PKn)	S1 Pendidikan Kewarganegaraan (PKn)
42	Tuti Desi Arianti	Pucung Rejo 1982-12-04	GTY/PTY	Guru Mapel Matematika	S1 Pendidikan Matematika
43	Tyas Ilhami	Tekad 1985-08-01	GTY/PTY	Guru Mapel Fisika	S1 Teknik Sipil

Berdasarkan dari tabel 2.1 data tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus menunjukan ada 4 tenaga pendidik tidak sesuai dengan penempatannya akan tetapi 4 tenaga pendidik tersebut memiliki kompeten sehingga direkrut menjadi tenaga pendidik di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus. Serta terdapat 4 guru yang merangkap dalam 2 mata pelajaran hal tersebut dikarenakan SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

memiliki mata pelajaran tambahan serta 5 guru tersebut kompeten terhadap mata pelajaran tambahan tersebut.

b. Jumlah Peserta Didik SMA Islam Kebumen Kabupaten

Tanggamus

Tabel 2.2
Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Kelas di SMA Islam Kebumen
Kabupaten Tanggamus

No	Nama Rombel	Tingkat Kelas	Jumlah Siswa		
			L	P	Total
1	X IIS 1	10	25	11	36
2	X IIS 2	10	23	13	36
3	X IIS 3	10	22	14	36
4	X MIA 1	10	18	18	36
5	X MIA 2	10	12	21	33
6	X MIA 3	10	11	21	32
7	XI IIS 1	11	17	13	30
8	XI IIS 2	11	17	12	29
9	XI IIS 3	11	19	11	30
10	XI MIA 1	11	13	18	31
11	XI MIA 2	11	15	16	31
12	XI MIA 3	11	15	16	31
13	XII IPA 1	12	12	21	33
14	XII IPA 2	12	14	16	30
15	XII IPS 1	12	17	17	34
16	XII IPS 2	12	22	14	36
17	XII IPS 3	12	18	18	36
Jumlah					560

Tabel 2.3
Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Tingkatan Kelas di SMA Islam Kebumen
Kabupaten Tanggamus

No	Tingkatan	Jumlah
1	Tingkatan 10	209
2	Tingkatan 11	182
3	Tingkatan 12	169
Jumlah		560

Berdasarkan tabel 2.2 dan tabel 2.3 diatas menunjukan bahwa SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus setiap tahunnya mengalami peningkatan jumlah peserta didik.

B. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan pada hasil observasi awal peneliti melihat adanya pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus melalui beberapa proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan pengenalan. Serta pada hasil wawancara antara peneliti dengan pihak sekolah yaitu Drs. H. Ahmad Damiri selaku Kepala Sekolah dan Ibu Fatmawati selaku Waka Kurikulum SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dilakukan adanya pengadaan sumber daya manusia untuk tenaga pendidik.

SMA Islam Kebumen melakukan pengadaan tenaga pendidik baru apabila membutuhkan guru atau tenaga pendidik sesuai apa yang dibutuhkan serta lembaga ini sudah memiliki Tim Penjaminan Mutu Sekolah dalam menanganinya. Pada tahapan untuk pengadaannya yaitu penarikan tenaga pendidik, seleksi-seleksi.¹

Pernyataan adanya pengadaan sumber daya manusia yang dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus diperkuat oleh Ibu Fatmawati, S.Pd selaku Waka Kurikulum tahun ajaran 2018/2019 pada hasil wawancara sebagai berikut:

“Pengadaan sumber daya manusia di SMA ini sampai saat ini sudah selalu di upgreet menjadi lebih baik lagi, dulu pada saat baru dibangun SMA ini belum ada seleksi tes wawancara sekarang kita sudah berlakukan sampai ditahun yang sekarang.”

¹Ahmad Damiri, Kepala Sekolah SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

Berawal dari hasil wawancara diatas itulah peneliti melakukan wawancara lanjut terkait proses pengadaan sumber daya manusia untuk tenaga pendidik meliputi: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Orientasi dan Induksi.

a. Rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

Ada beberapa responden yang menjadi subjek penelitian untuk diwawancari terkaitan rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus yaitu Kepala Sekolah, Tiga guru yang menjadi tim dalam proses pengadaan yaitu Ibu Fatmawati, S.Pd, Bapak Fery Andriansyah, S.Pd, Bapak Mahamboro Sigit Prabowo, S.Kom, serta pihak guru yang sudah pernah melakukan proses rekrutmen yaitu Ibu Asha Wahyunisa, S.Sos, Bapak Dian Anggoro, S.Pd, Ibu Retno Setiya Ningtiyas, S.Pd dan guru senior Bapak Ranto, S.Pd.

SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus menggunakan sumber rekrutmen dari luar sekolah dengan cara membuka lowongan pekerjaan secara terbuka.²

Setiap kali SMA ini kekurangan tenaga pendidik SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus menginformasikan lowongan pekerjaan baik dipapan

²Ahmad Damiri, Kepala Sekolah SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

banner dan di media sosial ataupun lewat lisan dari orang keorang yang akan mengundang pelamar untuk berdatangan mendaftar akan tetapi walaupun tidak ada informasi yang di sampaikan para pelamar datang sendiri dengan membawa lamaran.³

Ibu Retno Prasetya Ningtiyas, S.Pd merupakan guru matematika dimana beliau sudah 4 tahun di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus. Awal beliau bisa mendaftar di SMA tersebut karena ada informasi rekrutmen tenaga pendidik baru untuk menempati posisi sebagai guru mata pelajaran matematika, informasi tersebut didapati dari media tertulis yaitu banner. Akan tetapi ada beberapa guru yang masuk mandiri dengan cara mendaftar pribadi tanpa ada informasi pekerja seperti salah satunya Bapak Dian Anggoro S,Pd.

Hasil observasi yang dilakukan dengan perbincangan santai yang peneliti lakukan ada beberapa guru yang dimintai untuk mengajar di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus karena memiliki keahlian pada bidang yang dibutuhkan SMA tersebut.

Proses rekrutmen yang dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabuapten Tanggamus masuk dalam Rencana Kerja Tahunan Sekolah.⁴

Setiap proses pasti memiliki kendala yang harus dihadapi begitu pula dengan proses rekrutmen yang dilakukan SMA ini akan tetapi kendala yang

³ Fery Ardiansyah, Tim Penjaminan Mutu SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

⁴ M. Sigit Prabowo, Tim Penjaminan Mutu SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

dialami tidaklah banyak. Dari hasil wawancara menurut Ibu Fatmawati selaku Waka Kurikulum SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus mengatakan

“Untuk kendala atau hambatan yang serius pada proses rekrutmen sebenarnya tidak ada namun hanya saja ada beberapa hal yang itu sedikit menjadi hambatan sekolah yaitu sekolah inikan yayasan jadi bukan dari pemerintah, nah untuk calon pelamar itu yang mungkin dia menginginkan nantinya menjadi PNS itu mungkin akan berfikir kembali untuk melamar karena mungkin imbalan atau dalam artian kompensasinya kurang karena memakai sertifikasi, barangkali itu yang menjadi hambatan bagi kita”⁵

b. Seleksi Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

Proses seleksi yang dilakukan SMA ini merupakan hal yang sangat penting karena dari seleksi ini kita bisa dapat memilih mana tenaga pendidik yang terbaik yang memiliki kemampuan sesuai bidangnya yang pastinya ini nanti akan berefek pada sekolah, karena jika gurunya memiliki kemampuan mengajar pada bidangnya maka hal tersebut akan menyalur pada peserta didiknya.⁶ Tidak hanya sekolah ini yang harus ada seleksi melainkan sekolah diluar sana wajib harus ada proses ini agar dapat memilih tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria kebutuhan sekolah.⁷

Proses rekrutmen sumber daya manusia dilanjutkan dengan proses seleksi. Dalam penyeleksian SMA Islam Kebumen memiliki kualifikasi sendiri dalam hal

⁵ Fatmawati, Waka Kurikulum SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

⁶ Ahmad Damiri, Kepala Sekolah SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

⁷ Fery Ardiansyah, Tim Penjaminan Mutu SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

memilih tenaga pendidik. Yang lebih diutamakan biasanya langsung mencantumkan didalam informasi pekerjaan baik itu lewat media sosial ataupun poster-poster banner walaupun rinciannya tidak terlalu lengkap dalam rencana kerja sekolah akan tetapi yang di kualifikasi seperti contohnya dibutuhkan tenaga pendidik PAI dengan batas umur kurang dari 35 tahun memiliki ijazah S1 sudah memiliki pengalaman kerja mampu bekerja sama, disiplin, serta dapat membaca Al-Quran dengan baik dan benar.⁸ Sama halnya tersebut dari wawancara Ibu Fatmawati selaku Waka Kurikulum yang menjadi kualifikasi untuk masuk kedalam seleksi ini adalah pendidikan, agama, bisa mengaji, umur, keahlian, pengalaman, disiplin, inisiatif serta kreatif.

Menurut ibu Retno Prasetya Ningtiyas, S.Pd selaku guru yang sudah mengalami proses pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen mengatakan.

“Iya ada kualifikasi khusus dimana itu tertuang dalam informasi dibanner yang pada saat itu saya ingat dibutuhkan guru dengan pendidik S1 Matematika, dengan batas umur kurang dari 35 tahun bisa menjadi dengan baik, inovasi dan kreatif.”

Pernyataan tersebut sama halnya dengan hasil observasi peneliti dimana guru yang tidak melalui proses seleksi dalam artian tenaga pendidik yang dicari untuk mengajar memiliki kemampuan yang sudah masuk dalam kualifikasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.

⁸Fery Ardiansyah, Tim Penjaminan Mutu SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus pun memiliki beberapa langkah-langkah seleksi yang harus dilakukan dimana tahapan tersebut meliputi:

- 1) Seleksi berkas
- 2) Mengisi formulir
- 3) Tes tertulis
- 4) Tes wawancara.
- 5) Tes Baca Al-Quran.⁹

Pernyataan tersebut berbeda dengan pernyataan dari Waka Kurikulum dan Tim Penjaminan mutu, keduanya memiliki tahapan yang sama yaitu terdapat seleksi tes psikolog, namun tes psikologi tidak direalisasikan. Yang direalisasikan sesuai dengan wawancara dengan pihak guru yang sudah mengalami adalah seleksi berkas, pengisian formulir, tes wawancara, tes baca Al-Quran. Pada tes wawancara dilakukan dua tahapan dimana wawancara dilakukan oleh pihak Tim dan tahapan kedua wawancara dengan Kepala Sekolah.

Kendala yang dialami pada saat seleksi tidak banyak ataupun serius akan tetapi ada kendala menurut Tim Penjaminan Mutu bahwasanya kendala ini tidak hanya dihadapi oleh sekolah ini saja akan tetapi dihadapi oleh seluruh lembaga pendidikan yang bernaungan Yayasan karena identiknya pelamar akan memilih melamar dinegeri terlebih dahulu yang menjadi prioritasnya.¹⁰

⁹ Ahmad Damiri, Kepala Sekolah SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

¹⁰ Fery Ardiansyah, Tim Penjaminan Mutu SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

c. Penempatan, Orientasi, dan Induksi Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus tidak hanya mengadakan proses rekrutmen, seleksi saja akan tetapi ada tidak lanjut yaitu adanya penempatan, orientasi dan induksi yang dilakukan. Hasil observasi yang peneliti lakukan melihat secara langsung mencocokkan jadwal pelajaran yang diampuh oleh guru dengan data pegawai dengan pendidikan terakhir pada penempatannya sesuai dengan pendidikan terakhir walaupun ada beberapa guru senior yang mengampuh pelajaran yang berbeda dengan pendidik terakhirnya.

Hasil wawancara oleh Bapak Feri Ardiansyah, S.Pd mengenai penempatan posisi tenaga pendidik baru di SMA ini sesuai dengan bidangnya yang linier dipersentasikan 90% lebih.

“Jadi gini, Pemerintah selalu mengupgret mereformasi sebuah peraturan Kemendikbud, Kemendikbud ini jga sangat berpengaruh terhadap pendidikan swasta jadi kalau ditanya berapa persentasenya gini ada peraturan sebelum 2005, nah kita berdiri 2004, peraturan tersebut mengenai linier atau tidak liniernya sebuah penempatan, Permendikbud yang saya cari tahu itu keluar pada tahun 2010/2011an jadi guru pada saat sebelum peraturan Permendikbud berlaku untuk tenaga pendidik yang sebelum 2005 itu sudah mengajar sekian tahun walaupun tidak linier misalnya guru Bahasa Indonesia mengajar Seni Budaya tapi mengajarnya dibawah 2005 taroklah 2004 berarti dia sampai sekarangpun masih dilegalitas oleh pemerintah masih belum kena peraturan sekarang, kalau peraturan sekarang ini kan gak bisa, jadi PKn ya harus guru PKn. Jadi kesimpulannya kalau ditanya persentase yang sesuai dengan posisi karena peraturan yang berubah tersebut dari Kemendikbud itu yang mengajar tahun 2005 itu dapat tidak linier mengajar pelajaran beda kalau dibongkar

sertifikasinya berhenti. Jadi persentasenya kisaran kalau yang linier 90% yang lain dianggap tidak linier karena belum kena peraturan tersebut”¹¹

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh Bapak Ranto, S.Pd guru senior yang sudah mengajar sejak berdirinya SMA Islam Kebumen beliau mengatakan bahwasanya beliau mengajar tidak linier dengan pendidikan terakhirnya dimana pendidikan terakhirnya adalah bahasa indonesia akan tetapi sampai sekarang beliau masih mengajar seni budaya hal tersebut dikarenakan pada masa awal berdirinya SMA tersebut masih banyak kekurangan tenaga pendidik oleh karena itu karena beliau memiliki keahlian dalam seni dan dianggap mampu maka diperbolehkan untuk mengajar walaupun tidak linier dengan pendidikannya.

SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus pada penempatannya ada beberapa guru yang merangkap mengajar karena dianggap mampu menguasainya. Yaitu bapak Ahmad Damiri selaku Kepala Sekolah, beliau mengajar mata pelajaran PKn dan ASWAJAH, beliau dianggap mampu karena memiliki keilmuan dalam bidang tersebut terkhususnya pada mata pelajaran ASWAJAH, beliau merupakan seorang kyai tokoh agama penting dilingkungan sekitar serta beliau merupakan Pengurus Cabang NU di daerah. Bapak Imam Baihaqi, S.Pd dimana beliau mengajar mata pelajaran Bahasa Inggris dan ASWAJAH, beliau diberi kepercayaan dan tanggung jawab dari pihak sekolah untuk mengajar mata pelajaran tambahan ASWAJAH karena dianggap mampu dan memiliki

¹¹ Fery Ardiansyah, Tim Penjaminan Mutu SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

kompetensi dibidangnyan serta didukung karena pernah belajar di Pondok Pesantren serta menjadi pengurus di Pondok Pesantren. sBapak M. Sigit Prabowo selain menjadi Tata Usaha di SMA beliau juga mengajar PKWU karena beliau dianggap mampu dan beliau mempunyai bebrapa usaha. Ibu Masfuah, S.Pd menjadi pengurus perpustakaan dan mengajar mata pelajaran pengembangan diri beliau dianggap mampu karena beliau merupakan salah satu pembina peramuka di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.

Pada proses penempatan ini sesuai dengan kebijakan yang ada disekolah ini dimana setelah pelamar dinyatakan lulus selanjutnya akan diandakan SK pembagian tugas yang akan diajukan ke pihak Yayasan kemudian baru diadakan metode pengenalan.

Pada proses yang dilakukan setelah penempatan di SMA ini lebih dikenal dengan nama pengenalan akan tetapi proses pengenalan ini setelah mendengar dari wawancara dari beberapa pihak sama dengan proses orientasi dan induksi.

Proses orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus tidak dilakukan oleh Kepala Sekolah akan tetapi kepala sekolah memberikan disposisi kepada waka-waka serta tim untuk mengorientasi tenaga pendidik baru sesuai dengan bidangnya. Akan tetapi dalam prose induksi langsung dilakuka oleh Kepala Sekolah yaitu Bapak Ahmad Damiri.

Proses orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dilakukan oleh Kepala Sekolah akan toleh Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan,

Tim Penjaminan Mutu serta guru senior yang dianggap mampu dalam bidang tertentu. yang diperkenalkan dalam proses ini yaitu sejarah, struktur organisasi, peraturan-peraturan, tehnik pembelajarn, perangkat pembelajaran, dan kultur budaya. Sedangkan pada pada proses induksi yang diberikan langsung oleh Kepala Sekolah dimana kepala sekolah dalam proses ini menjelaskan sikap yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan disini tak hanya itu kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi kepada tenaga pendidik baru. Induksi ini dilakukan setelah tenaga pendidik baru sudah melakukan proses pembelajaran.

Menurut Bapak Fery Ardiansyah orientasi dan Induksi ini sangat penting karena tenaga pendidik baru perlu penyesuaian terhadap lingkungan sekitar serta bisa menjalin interaksi dengan tengaa pendidik lain serta bisa menambah pengetahuan baru bagaimana tehnik mengajar yang diterapkan di SMA ini.¹²

¹² Fery Ardiansyah, Tim Penjaminan Mutu SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki beberapa temuan mengenai pengadaan sumber daya manusia yang dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dari tanggal 7 Desember 2018 sampai dengan 7 Januari 2019.

Proses pengadaan/penyediaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus adalah merupakan upaya untuk mendapatkan dan menghimpun, serta menyediakan tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisien. Kegiatan penyediaan tenaga pendidik merupakan tahap yang sangat menentukan dalam kehidupan sekolah tersebut, terutama manakala terdapat tenaga pendidik yang mempunyai sifat atau kepribadian dan mempunyai kemampuan/ketrampilan yang kurang itu akan mempengaruhi segala proses pelaksanaan yang ada di sekolah tersebut.

1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

Dalam pola rekrutmen yang dijalankan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus yaitu rekrutmen untuk tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan sepenuhnya oleh Yayasan pada tim penjaminan mutu sekolah. Dalam proses rekrutmennya terlebih dahulu tim penjaminan mutu sekolah menentukan jabatan/pekerjaan yang kosong dan

persyarat apa saja yang dibutuhkan bagi tenaga pendidik yang akan kerja. Persyarat jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

Dalam proses rekrutmen yang dilaksanakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dengan menentukan sumber dan metode yang digunakan. Untuk sumber serta metode yang digunakan tim penjaminan mutu sekolah adalah sumber ekstrenal dan metode terbuka, untuk sumber eksternal terdiri dari orang-orang yang belum menjadi tenaga sekolah yang direkrut. Jadi sekolah memberikan kesempatan secara terbuka kepada para calon pelamar yang memiliki kemampuan dan kompeten dalam bidangnya untuk mengajukan lamaran pekerjaan berdasarkan ketentuan dan juga syarat yang diberlakukan oleh tim penjamin mutu sekolah.¹ Sedangkan dalam metodenya sekolah selalu menginformasikan lowongan pekerjaan melalui media sosial, media tulis contohnya banner dari lisan ke lisan.

Untuk rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sudah tertuang dalam rancangan kerja tahunan sekolah bahwa cara rekrutan tenaga pendidik kependidikan dan disitulah juga ada tim khusus yakni tim penjamin mutu sekolah, jadi kita

¹Ahmad Damiri, Kepala sekolah SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018.

sudah merumuskan apa saja kriteria yang harus kita paparkan ketika ada yang mendaftarkan diri untuk melamar sebagai tenaga pendidik dan kependidikan.

Pada proses rekrutmen atau penarikan ada beberapa kendala yang dihadapi. Adapun kendala yang dihadapi pada saat rekrutmen di SMA Islam Kebumen menurut ibu Fatmawati selaku wakil kurikulum 2018/2019 bahwa:

“Untuk kendala atau hambatan yang serius pada proses rekrutmen sebenarnya tidak ada namun hanya saja ada beberapa hal yang itu sedikit menjadi hambatan sekolah yaitu sekolah ini yayasan jadi bukan dari pemerintah, nah untuk calon pelamar itu yang mungkin dia menginginkan nantinya menjadi PNS itu mungkin akan berfikir kembali untuk melamar karena mungkin imbalan atau dalam artian kompensasinya kurang karena memakai sertifikasi, barangkali itu yang menjadi hambatan bagi kita”.²

Meskipun sistem rekrutmen di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus cukup baik akan tetapi ada beberapa kendala yang dihadapi dari dalam lembaga tersebut berkenaan dengan kebijaksanaan lembaga mengenai kebijaksanaan kompensasi dan kesejahteraan karena dengan latar belakang sekolah tersebut yayasan tidak sedikit para pelamar lebih memilih lembaga yang bernaungan pemerintah.

2. Seleksi Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

² Fatmawati, Guru SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

Dalam proses seleksi yang dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus memiliki pedoman atau acuan yang sudah tertuang di rencana tahunan sekolah. Dan pada tahapan penyeleksian ini dilakukan Waka Kurikulum dan oleh tim penjaminan mutu sekolah.

Ada beberapa hal yang dilakukan SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sebelum menetapkan tenaga pendidik mana yang akan diterima yaitu yang pertama menentukan cara seleksi yang dilakukan, cara seleksi yang dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus menggunakan seleksi ilmiah. Akan tetapi ada beberapa guru yang tanpa melalui seleksi ilmiah karena sudah dianggap memiliki kompetensi salah satunya yaitu Ibu Asha Wahyunisa dimana beliau tidak melalui proses tersebut dan langsung diminta untuk dapat mengajar di SMA Islam Kebumen.

Kualifikasi pada proses seleksi yang dialami Retno Prasetya Ningtiyas selaku guru yang pernah mengalami proses ini serta yang diterima menjadi tenaga pendidik di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus ini bahwasanya kualifikasi pada saat beliau mendaftar berupa pendidikan, bisa mengaji, batas umur, inovasi dan kreatif.

Dalam proses pengadaan sumber daya manusia SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus memiliki langkah-langkah ataupun prosedur yang dimiliki dalam proses seleksi dimana langkah-langkah seleksi ini merupakan tahapan-tahapan proses pelamar memulai lamaran

pekerjaan. Langkah-langkah seleksi meliputi halnya pelamar akan datang kesekolah membawa berkas yang sudah ditentukan oleh tim penjaminan mutu sekolah, di tim penjaminan mutu sekolah sudah gamblang ada syaratnya misalnya informasi yang dibutuhkan contohnya S1 Bahasa Indonesia dengan IPK sekian pengalaman mengajarnya apa dan sebagainya, selanjutnya baru tahapan seleksi berkas, ketika berkas sudah terkumpul baru di seleksi berkas yang menyeleksi tim pejaminan mutu nah nanti ada tahap administrasi berkas-berkas yang masuk pada syarat-syarat yang ditentukan terus dikumpulkan, nah disitu bisa dilihat di monitoring bahwa kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang mendaftar kesini sesuai dengan informasi tersebut apakah sudah layak apa sudah mencapai kriteria yang di inginkan apa belum, setelah seleksi berkas baru selanjutnya menghubungi lewat telephone untuk ketersediaan pelamar mengikuti tes tahap selanjutnya yaitu tes wawancara setelah itu di adakan tes tertulis dan psikolog untuk melihat karakter, keahlian si pelamar lalu kemudian diadakan tes baca Al-Quran di rumuskan apakah ini sudah sesuai atau belum setelah itu baru di nyatakan lulus atau tidaknya.”³

Akan tetapi pada proses seleksi tes psikolog di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus tidak terealisasikan pernyataan tersebut sama dengan

³ Feri Ardiansyah, Guru SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 8 Desember 2018

yang dinyatakan oleh Retno Prasetya Ningtiyas selaku guru SMA Islam Kebumen yang melalui proses seleksi bahwa:

“Untuk langkah seleksi atau tahap yang saya lalu pada saat saya melamar disini itu adanya seleksi berkas dan Alhamdulillah pada seleksi berkas saya lolos sehingga waktu itu saya dihubungi oleh Bapak Feri Ardiansyah yang pada saat itu masih menjabat sebagai Waka Kurikulum, saya dihubungi untuk mengikuti tes lanjut yaitu tes baca Al-Quran dan setelah saya lolos pada tes tersebut ada tahap selanjutnya yaitu tes wawancara sebelumnya ada dua tes wawancara yaitu wawancara dengan tim penyeleksi dan dan yang kedua wawancara akhir dengan atasan yaitu Bapak Ahmad Damiri setelah itu saya menunggu beberapa hari untuk mengetahui saya diterima atau tidak.”⁴

Dalam proses seleksi yang dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus ada kendala walaupun tidak terlalu besar contohnya sulitnya mencari tenaga pendidik yang sesuai dengan yang dibutuhkan akan tetapi itu sudah ada solusi dimana apabila SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus membutuhkan tenaga pendidik segera maka SMA sudah bekerjasama dengan sekolah lain yang memiliki tenaga pendidik kompeten untuk diminta mengajar di SMA Islam Kebumen.

3. Penempatan, Orientasi dan Induksi Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

Setelah pelamar lolos pada tahap seleksi itu selanjutnya mengadakan SK kemudian mengajukan SK ke yayasan SK pembagian tugas bagi

⁴ Retno Prasetya Ningtiyas, Guru SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 8 Desember 2018

pelamar. Penempatan tenaga pendidik di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus disesuaikan hasil seleksi berdasarkan keahliannya.

Untuk penempatan tenaga pendidik dan Kependidikan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus 90% sudah sesuai dengan bidangnya hal tersebut disampaikan oleh Bapak Fery Ardiansyah, S.Pd. bahwasanya SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus berdiri tahun 2004, ada peraturan mengenai linier atau tidak liniernya sebuah penempatan, Permendikbud tahun 2010/2011an jadi guru pada saat sebelum peraturan Permendikbud berlaku untuk tenaga pendidik yang sebelum 2005 itu sudah mengajar sekian tahun walaupun tidak linier misalnya guru Bahasa Indonesia mengajar Seni Budaya tapi mengajarnya dibawah 2005 contohnya 2004 berarti dia sampai sekarangpun masih dilegalitas oleh pemerintah masih belum kena peraturan sekarang, karena untuk peraturan sekarang ini tidak bisa, jadi PKn ya harus guru PKn. Jadi kesimpulannya sesuai dengan posisi karena peraturan yang berubah tersebut dari Kemendikbud itu yang mengajar tahun 2005 itu dapat tidak linier mengajar pelajaran beda kalau dibongkar sertifikasinya berhenti. Jadi persentasenya yang linier 85% yang lain dianggap tidak linier karena belum kena peraturan tersebut.”⁵

⁵ Ranto, Guru SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 8 Desember 2018

Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan guru senior yang sudah mengajar mulai awal berdirinya SMA tersebut yaitu Bapak Ranto Guru SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus mengatakan bahwasanya beliau mengajar tidak linier dengan pendidikan terakhirnya dimana pendidikan terakhirnya adalah bahasa indonesia akan tetapi sampai sekarang beliau masih mengajar seni budaya hal tersebut dikarenakan pada masa awal berdirinya SMA tersebut masih banyak kekurangan tenaga pendidik oleh karena itu karena beliau memiliki keahlian dalam seni dan dianggap mampu maka diperbolehkan untuk mengajar walaupun tidak linier dengan pendidikannya.

Di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus pada penempatannya ada beberapa guru yang merangkap mengajar karena dianggap mampu menguasainya. Salah satunya adalah bapak Imam Baihaqi, S.Pd dimana beliau mengajar mata pelajaran Bahasa Inggris dan ASWAJAH, beliau diberi kepercayaan dan tanggung jawab dari pihak sekolah untuk mengajar mata pelajaran tambahan ASWAJAH karena dianggap mampu dan memiliki kompetensi dibidangnyan serta didukung karena pernah belajar di Pondok Pesantren serta menjadi pengurus di Pondok Pesantren. Serta ada beberapa guru lain pun yang memiliki kompetensi lebih sehingga diberi kepercayaan untuk dapat mengajar dua mata pelajaran.

Pada proses yang dilakukan setelah penempatan di SMA ini lebih dikenal dengan nama pengenalan akan tetapi proses pengenalan ini setelah mendengar dari wawancara dari beberapa pihak sama dengan proses orientasi dan induksi.

Proses orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus tidak dilakukan oleh Kepala Sekolah akan tetapi kepala sekolah memberikan disposisi kepada waka-waka serta tim untuk mengorientasi tenaga pendidik baru sesuai dengan bidangnya. Akan tetapi dalam proses induksi langsung dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu Bapak Ahmad Damiri.

Proses orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dilakukan oleh Kepala Sekolah akan toleh Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Tim Penjaminan Mutu serta guru senior yang dianggap mampu dalam bidang tertentu. yang diperkenalkan dalam proses ini yaitu sejarah, struktur organisasi, peraturan-peraturan, tehnik pembelajarn, perangkat pembelajaran, dan kultur budaya. Sedangkan pada pada proses induksi yang diberikan langsung oleh Kepala Sekolah dimana kepala sekolah dalam proses ini menjelaskan sikap yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan disini tak hanya itu kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi kepada tenaga pendidik baru. Induksi ini dilakukan setelah tenaga pendidik baru sudah melakukan proses pembelajaran.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi, interview dan dokumentasi diperoleh keterangan bahwa pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sudah baik dan maksimal, hal ini dapat dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi

yang ada untuk mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten yang sesuai dengan kebutuhan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus. Pengadaan sumber daya manusia merupakan masalah penting dan sulit di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus karena untuk mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten itu tidak mudah dimana dalam mendapatkan tenaga pendidik harus melalui beberapa proses, proses yang dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus untuk mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten yaitu meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengenalan.

Hal tersebut sesuai teori yang disampaikan oleh Malayu Hasibuan bahwasanya pengadaan ini adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia serta dalam pengadaaan karyawan ini merupakan masalah yang sangat penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah mudah semudah membeli dan menempatkan mesin.⁶

1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil observasi proses rekrutmen yang dijalankan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus yaitu rekrutmen untuk tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan sepenuhnya oleh Yayasan

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 27

pada tim penjaminan mutu sekolah dan sekolah sudah memiliki pedoman dalam hal tersebut yang masuk pada rancangan kerja tahunan sekolah.⁷

Hal ini menurut peneliti sangat baik karena untuk mendapatkan hasil yang baik harus pula direncanakan yang matang dimana sudah ada tim yang menanganinya dan ada pedomannya.

Sumber dan metode yang dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus adalah sumbernya eksternal dan metode terbuka, sumber eksternal ini dimana pihak SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dalam mendapatkan tenaga pendidik bersumber dari luar yang metode rekrutnya terbuka dengan menginformasikan secara luas baik itu melalui media tulis ataupun elektronik agar semua dapat mengetahui sehingga banyak pelamar.

Dimana hal ini sesuai dengan teori dengan menggunakan sumber eksternal dapat menemukan tenaga kerja yang kompeten. Serta menurut Malayu Hasibuan apabila menggunakan metode terbuka ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.⁸

Pada proses rekrutmen atau penarikan ada beberapa kendala yang dihadapi. Meskipun sistem rekrutmen di SMA Islam Kebumen Kabupaten

⁷Fatmawati, Waka Kurikulum SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

⁸Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya ...*, h.44

Tanggamus cukup baik akan tetapi ada beberapa kendala yang dihadapi dari dalam lembaga tersebut berkenaan dengan kebijaksanaan lembaga mengenai kebijaksanaan kompensasi dan kesejahteraan karena dengan latar belakang sekolah tersebut yayasan tidak sedikit para pelamar lebih memilih kelembagaan yang bernaungan pemerintah.⁹

Dalam hal ini menurut penulis setiap proses apapun yang dilakukan pasti ada kendala dan setiap kendala atau masalah tidak mungkin tidak ada penyelesaiannya. SMA Islam Kebumen selalu berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mengatasi setiap kendala-kendala yang ada.

b. Seleksi Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil observasi dalam proses seleksi yang dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus memiliki pedoman atau acuan yang sudah tertuang di Rancangan tahunan sekolah. Dan pada tahapan penyeleksian ini dilakukan Waka Kurikulum dan oleh tim penjaminan mutu sekolah.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa seleksi harus didasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan.¹⁰ Apabila segala sesuatu ada dasar dan pedomannya ini akan

⁹ Fatmawati, Guru SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, *Wawancara*, 7 Desember 2018

¹⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 49

terarah prosesnya sehingga memudahkan dalam prosesnya dan meminimalisir apa bila ada kendala.

Berdasarkan hasil wawancara kualifikasi pada proses seleksi yang dialami Retno Prasetya Ningtiyas selaku guru yang pernah mengalami proses ini serta yang diterima menjadi tenaga pendidik di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus ini bahwasanya kualifikasi pada saat beliau mendaftar berupa pendidikan, bisa mengaji, batas umur, disiplin, inovasi dan kreatif.

Berdasarkan terori Malayu Hasibuan kualifikasi seleksi meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreatif.¹¹

Kualifikasi-kualifikasi seleksi diatas tidak mungkin terdapat semuanya didiri pelamar. Setiap sekolah memiliki kualifikasi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan sekolah tersebut begitupun dengan SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sudah menetapkan yang diutamakan kualifikasi dalam penerimannya .

Dalam proses pengadaan sumber daya manusia SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus memiliki langkah-langkah ataupun prosedur yang dimiliki dalam proses seleksi dimana langkah-langkah seleksi

¹¹ *Ibid*, h. 49

ini merupakan tahapan-tahapan proses pelamar memulai lamaran pekerjaan. Langkah-langkah seleksi meliputi halnya pelamar akan datang kesekolah membawa berkas yang sudah ditentukan oleh tim penjaminan mutu sekolah, di tim penjaminan mutu sekolah sudah gamblang ada syaratnya misalnya informasi yang dibutuhkan contohnya S1 Bahasa Indonesia dengan IPK sekian pengalaman mengajarnya apa dan sebagainya, selanjutnya baru tahapan seleksi berkas, ketika berkas sudah terkumpul baru di seleksi berkas yang menyeleksi tim pejaminan mutu nah nanti ada tahap administrasi berkas-berkas yang masuk pada syarat-syarat yang ditentukan terus dikumpulkan, nah disitu bisa dilihat di monitoring bahwa kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang mendaftar kesini sesuai dengan informasi tersebut apakah sudah layak apa sudah mencapai kriteria yang di inginkan apa belum, setelah seleksi berkas baru selanjtnya menghubungi lewat telephone untuk ketersediaan pelamar mengikuti tes tahap selanjutnya yaitu tes wawancara setelah itu di adakantes baca Al-Quran serta tes tertulis dan psikolog untuk melihat karater, keahlian si pelamar lalu kemudian di rumuskan apakah ini sudah sesuai atau belum setelah itu baru di nyatakan lulus atau tidaknya.”¹² SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sudah menjalankan serangkaian proses seleksi meski pada tesnya belum lengkap.

¹² Feri Ardiansyah, Guru SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 7 Desember 2018

Berdasarkan hasil wawancara tersebut sesuai dengan teori bahwa prosedur atau langkah-langkah pelaksanaan seleksi perlu diterapkan agar memperoleh karyawan yang qualified. Dengan langkah-langka meliputi seleksi surat atau berkas, pengisian blanko lamaran, pemeriksa referensi, wawancara pendahuluan, tes penerilaam, tes psikolog, tes kesehatan, wawancara akhir atasan langsung, memutuskan diterima atau ditolak.¹³

Dalam proses seleksi yang dilakukan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus ada kendala walaupun tidak terlalu besar contohnya sulitnya mencari tenaga pendidik yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

Hal sesuai dengan pendapat Malayu Hasibuan bahwa pelaksanaan seleksi selalu ada kendalannya walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang mempunyai pikiran, dinamika, dan harga diri. Seleksi pelamar jauh lebih sulit dari pada memilih mesin-mesin yang akan dipergunakan.¹⁴

c. Penempatan, Orientasi dan Induksi Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil observasi setelah pelamar lolos pada tahap seleksi itu selanjutnya mengadakan SK terus kemudian mengajukan SK ke yayasan SK pembagian tugas bagi pelamar. Penempatan tenaga pendidik di SMA

¹³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 57

¹⁴ *Ibid*, h. 63

Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus disesuaikan hasil seleksi berdasarkan keahliannya.

Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa penempatan adalah tidak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.¹⁵

Untuk penempatan tenaga pendidik dan Kependidikan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus 90% sudah sesuai dengan bidangnya hal tersebut disampaikan oleh Bapak Fery Ardiansyah, S.Pd. bahwasanya SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus berdiri tahun 2004, ada peraturan mengenai linier atau tidak liniernya sebuah penempatan, Permendikbud tahun 2010/2011an jadi guru pada saat sebelum peraturan Permendikbud berlaku untuk tenaga pendidik yang sebelum 2005 itu sudah mengajar sekian tahun walaupun tidak linier misalnya guru Bahasa Indonesia mengajar Seni Budaya tapi mengajarnya dibawah 2005 contohnya 2004 berarti dia sampai sekarangpun masih dilegalitas oleh pemerintah masih belum kena peraturan sekarang, karena untuk peraturan sekarang ini tidak bisa, jadi PKn ya harus guru PKn. Jadi kesimpulannya sesuai dengan posisi karena peraturan yang berubah tersebut dari Kemendikbud itu yang mengajar tahun 2005 itu dapat tidak linier mengajar pelajaran beda kalau

¹⁵ *Ibid*, h. 63

dibongkar sertifikasinya berhenti. Jadi persentasenya yang linier 90% yang lain dianggap tidak linier karena belum kena peraturan tersebut.”¹⁶

Di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus pada penempatannya ada beberapa guru yang merangkap mengajar karena dianggap mampu menguasainya. Salah satunya adalah bapak Imam Baihaqi, S.Pd dimana beliau mengajar mata pelajaran Bahasa Inggris dan ASWAJAH, beliau diberi kepercayaan dan tanggung jawab dari pihak sekolah untuk mengajar mata pelajaran tambahan ASWAJAH karena dianggap mampu dan memiliki kompetensi dibidangnyan serta didukung karena pernah belajar di Pondok Pesantren serta menjadi pengurus di Pondok Pesantren. Serta ada beberapa guru lain pun yang memiliki kompetensi lebih sehingga diberi kepercayaan untuk dapat mengajar dua mata pelajaran

Proses orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus dilakukan oleh Kepala Sekolah akan toleh Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Tim Penjaminan Mutu serta guru senior yang dianggap mampu dalam bidang tertentu. yang diperkenalkan dalam proses ini yaitu sejarah, struktur organisasi, peraturan-peraturan, tehnik pembelajarn, perangkat pembelajaran, dan kultur budaya.

¹⁶ Ranto, Guru SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus, wawancara, 8 Desember 2018

Hasil observasi dan wawancara sesuai dengan pendapat Malayu Hasibuan bahwa orientasi dapat dilakukan oleh manajer personalia atau atasan langsung. Hal-hal yang diperkenalkan adalah sejarah perusahaan, bidang usaha perusahaan, struktur organisasi perusahaan, kesejahteraan karyawan, peraturan-peraturan dalam perusahaan, hak dan kewajiban, peraturan promosi, dan karyawan lama beserta kedudukannya dalam perusahaan.¹⁷

Sedangkan pada proses induksi yang diberikan langsung oleh Kepala Sekolah dimana kepala sekolah dalam proses ini menjelaskan sikap yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan disini tak hanya itu kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi kepada tenaga pendidik baru. Induksi ini dilakukan setelah tenaga pendidik baru sudah melakukan proses pembelajaran.

Induksi pada dasarnya merupakan tugas dari atasan langsung karyawan bersangkutan sehingga karyawan baru menyadari bahwa dia harus menaati peraturan-peraturan perusahaan dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.¹⁸

Orientasi dan Induksi ini sangat penting karena tenaga pendidik baru perlu penyesuaian terhadap lingkungan sekitar serta bisa menjalin interaksi

¹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 64

¹⁸ *Ibid*, h. 64

dengan tenaga pendidik lain serta bisa menambah pengetahuan baru bagaimana teknik mengajar yang diterapkan di SMA ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Kebumen setelah penulis menyajikan laporan penelitian dan menganalisa, maka penulis akan menyimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Proses rekrutmen di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sudah terlaksana dimana SMA Islam Kebumen sudah memiliki Tim Penjaminan Mutu Sekolah yang memiliki SK dalam menanganinya, sumber dan metodenya sekolah membuka lowongan secara luas dan terbuka sehingga masyarakat sekitar dapat mengetahuinya dan proses rekrutmen sudah tertuang dalam rancangan kerja sekolah.
2. Proses seleksi pada pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus memiliki kualifikasi seleksi yang menjadi sasaran sudah tercantum dalam rencana kerja sekolah dimana secara umum kualifikasinya berupa umur, pendidikan, agama, kepribadian, pengalaman kerja, kedisiplinan, inisiatif dan kreatif. Akan tetapi ada tambahan kualifikasi yaitu tenaga pendidik harus dapat bisa membaca ayat Al-Quran dengan baik dan benar. Tahap seleksi yang dilakukan melalui seleksi berkas, tes wawancara, tes baca Al-Quran, wawancara atasan. Dari semua proses seleksi tidak terlalu banyak kedala yang dihadapi.

3. Penempatan posisi tenaga pendidik dan Kependidikan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sudah sesuai dengan bidangnya meskipun dari ada 3 guru yang tiak sesuai akan tetapi ketiga guru tersebut memiliki kemampuan dalam mata pelajaran tersebut. SMA Islam Kebumen mengadakan proses orientasi dan induksi setelah proses penempatan dimana proses orientasi dan induksi ini dilakukan langsung oleh kepala sekolah, waka-waka sekolah yang tergabung dalam tim penjaminan mutu sekolah. Hal yang diperkenalkan berhubungan dengan peraturan-peraturan sekolah, tehnik mengajar, perangkat pembelajaran, struktur organisasi, sejarah sekolah serta motivasi dan arahan dari kepala sekolah.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisa dan kesimpulan yang disajikan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai beriku:

1. Hendaknya lebih menyebarluaskan lagi informasi mengenai lowongan pekerjaan sehingga jumlah pelamar semakin banyak dan kemungkinan mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten lebih tinggi.
2. Hendaknya tim penjaminan mutu sekolah memaksimalkan lagi dalam meyakinkan pelamar untuk masuk lembaga yayasan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Renika Cipta, 2002.
- — — — *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Departemen Agama RI, Mushaf Al-Quran Terjemah, Jakarta: Al-Huda, 2005.
- Fathoni, Abdurrohman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Renika Cipta, 2006.
- Faturrohman, Pupuh, *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islam*, Jakarta: PT. Refika Aditama, 2007.
- Fuchan A, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: ANDI, 2003.
- Hadi, Sutrisno, *Metedologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 2001.
- Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Pasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2007.
- — — — *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Moleong, Lexy J, *Metedologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabet, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabet, 2016.

Syukur, Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012.

S. Margono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Renika Cipta, 2003.

Nur Huda, Erwin, Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Pelatihan Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9 No.1 , April 2004.

**PEDOMAN OBSERVASI
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS**

No	Indikator	Hasil Observasi
1	Keadaan fisik lingkungan sekolah <ul style="list-style-type: none"> a. Suasana lingkungan SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus b. Ruang kelas SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus c. Perpustakaan SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus d. Lap komputer SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus e. Ruang guru SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus 	
2	Rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	
3	Seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	
4	Penempatan, orientasi, dan induksi daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	

PEDOMAN WAWANCARA
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS

FOKUS	SUB FOKUS	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENGUMPULAN DATA	ITEM WAWANCARA
Pengadaan Sumber Daya Manusia	Rekrutmen Sumber Daya Manusia	1. Sumber rekrutmen yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	1, 2, 3, 4,
		2. Metode rekrutmen yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	
		3. Kendala-kendala dalam rekrutmen di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	
		4. Peraturan rekrutmen di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	
	Seleksi Sumber Daya Manusia	5. Seberapa penting seleksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	5, 6, 8, 9, 10, 12
		6. Dasar dan Tujuan seleksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	

		7. Penetapan jumlah seleksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	
		8. Metode atau cara seleksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, 5 orang guru	Wawancara	
		9. Kualifikasi seleksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, 5 orang guru	Wawancara	
		10. Langkah-langkah seleksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, 5 orang guru	Wawancara	
		11. Tingkatan seleksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, 5 orang guru	Wawancara	
		12. Kendala-kendala dalam seleksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	

	Penempatan, orientasi, dan induksi	13. Apakah penempatan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus berdasarkan pertimbangan keahlian	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, 5 orang guru	Wawancara	13, 14. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
		14. Apakah penempatan posisi merupakan kebijakan yang diambil pemimpin di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	
		15. Apakah ada orientasi setelah dilakukan penempatan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, 5 orang guru	Wawancara	
		16. Prosedur orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	
		17. Tujuan diadakannya orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	
		18. Siapa yang melakukan orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, 5 orang guru	Wawancara	

		19. Apa saja yang diperkenalkan dalam orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, 5 orang guru	Wawancara	
		20. Apakah sekolah melakukan induksi setelah orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, 5 orang guru	Wawancara	
		21. Seberapa penting induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah	Wawancara	
		22. Siapa yang melakukan induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus.	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Tim Penjaminan Mutu Sekolah, 5 orang guru	Wawancara	

HASIL OBSERVASI
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS

No	Observasi	Hasil Observasi
1	Keadaan fisik lingkungan Sekolah a. Suasana lingkungan SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus b. Ruang Kelas di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus c. Perpustakaan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus d. Lap di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus e. Ruang guru di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	a. lingkungan yang hijau dengan suasan kekeluargaan yang sangat terasa akan tetapi tetapi tetap profesional b. ruang kelas yang rapih dengan hiasan-hiasan yang indah karena hasil lomba kelas pada beberapa bulan yang lalu c. susunan perpustakannya rapih d. penambahan komputer dengan susunan yang rapih e. tempat guru laki-laki dan perempuan yang dengan satu ruangan akan tetapi dipisah dengan suasana yang sangat ramah
2	Rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Sekolah mempunyai tim penjaminan mutu sekolah dalam menangani pengadaan sumber daya manusia yang sudah ada SK
3	Seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Adanya pedoman seleksi yang masuk pada rancangan kerja tahunan
4	Penempatan, Orientasi, Induksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	a. Hanya ada beberapa guru senior penempatannya yang tidak sesuai dengan pendidik selebihnya guru ditempatkan sesuai dengan penempatannya dilihat dari hasil kecocokan antara data pendidikan dengan jadwal mata pelajaran b. Terdapat guru saling berdiskusi tentang pembelajaran di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus c. Kepala sekolah memberikan arahan kepada salah satu guru dalam

**HASIL WAWANCARA/INTERVIEW
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS**

Kepala Sekolah : Drs. H. Ahmad Damiri

Fokus Penelitian	Wawancara	Hasil Wawancara
Rekrutmen SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Bagaimana pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk pengadaan tenaga pendidik di SMA selalu dilakukan apabila kita membutuhkan guru mata pelajaran atau tenaga staf-staf lainnya, kita selalu rapatkan apabila kita membutuhkan dimana dalam rapat tersebut sudah ada tim tim khusus yaitu Tim Penjaminan Mutu Sekolah yang diketuai bu Fatmawati dalam menangani hal tersebut. Dalam pengadaan guru itu ada tahap-tahapannya ada proses penarik tenaga pendidik lalu ada proses seleksi dimana disini tahapan inti nanti berupa seleksi berkas-berkas, tes psikolgi, tes tertulis tes wawancara baru nanti ada hasil diterima atau tidak yang langsung ditempatkan. Lebih mendalamnya nanti akan disampaikan pak feri dan bu fatma ya
	Sumber rekrutmen sumber daya manusia apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Kami menggunakan sumber rekrutmen dari luar sekolah dimana kami membuka lowongan pekerjaan secara terbuka
	Metode rekrutmen sumber daya manusia apa apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk metodenya kami menggunakan metode terbuka dengan menginformasikan secara luas baik itu menggunakan media masa cetak ataupun elektronik agar semua dapat mengetahui sehingga banyak pelamar
	Apakah ada prosedur tertentu dari sekolah dalam rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Prosedur atau pedoman dalam penarikan sudah tetuang di rencana kerja sekolah, jadi untuk mengadaan baik itu tenaga pendidik atau peserta didikpun suatu ada prosedurnya
	Apakah ada kendala dalam proses rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Sejauh ini dalam prosesnya tidak ada kendala yang serius, alhamdulillah semuanya sesuai dengan apa yang kita harapkan

Seleksi SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Seberapa penting seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Seleksi ini merupakan hal yang sangat penting karena dari seleksi ini kita bisa dapat memilih mana tenaga pendidik yang terbaik yang memiliki kemampuan sesuai bidangnya yang pastinya ini nanti akan berefek pada sekolah, karena jika gurunya memiliki kemampuan mengajar pada bidangnya maka hal tersebut akan menyalur pada peserta didiknya
	Kualifikasi apa saja yang harus ada untuk seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk kualifikasinya sudah masuk kedalam rencana kerja sekolah yang saya sebutkan tadi
	Metode seleksi sumber daya manusia apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Metode seleksi kita tentunya memakai metode ilmiah dimana dalam metode itu kita mempunyai kriteria tersendiri atau pedoman yang menjadi seleksi.
	Bagaimana langkah-langkah seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Dalam langkah seleksi pasti kita ada seleksi berkas urutannya seleksi berkas, menulis formulis, tes tertulis, tes wawancara serta dari sekolah kami ada tes baca Al-Quran
	Kendala apa yang ada dalam proses seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk kendala dalam penyeleksian saya rasa tidak ada ya, ya ada mungkin tidak terlalu bermasalah, karena kan kita sudah punya tolak ukur kita sudah punya tim khusus dan saya sudah sangat percaya pada tim itu dalam penyeleksian.
Penempatan, Orientasi, dan Induksi Kabupaten Tanggamus	Apakah penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sesuai dengan hasil seleksi menurut keahliannya?	Ya pastinya sesuai dengan keahlian dan pendidikannya Sastra 1 nya
	Apakah penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus merupakan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah serta jajaran YAPEMA?	Ya tentunya, kalau tidak dari kebijakan kami serta yayasan nanti pelamar yang diterima tidak punya SK

	Apakah ada orientasi setelah dilakukan penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Iya dilakukan pengenalan atau orientasi
	Apa tujuan diadakannya orientasi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Namanya orientasi ya pasti tujuannya pengenalan agar bisa kenal lingkungan sini, budaya disini, tenaga serta staf disini, peraturan disini, ibaratkan anggota keluarga bary jadi kita harus sambut dengan pengenalan-pengenalan
	Siapa yang melakukan orientasi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumnen Kabupaten Tanggamus?	Untuk orientasi dilakukan oleh waka kurikulum, waka kesiswaan dan Tim
	Apa saja yang diperkenalkan pada saat oriensi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk orientasi saya memberikan disposisi kepada waka waka untuk mengorientasi contohnya sejarah, budaya, struktur organisasi, peraturan, perangkat pembelajaran, hak dan kewajiban tenaga pendidik dan yang lebih lengkapnya nanti bisa langsung pak feri dan bu fatma saja ya
	Apakah dilakukan proses induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk bahasa induksi sebenarnya asing ya, tapi melihat arti induksi itu sendiri, kami melakukannya karena setelah adanya diterima menjadi guru itu adanya arahan dan motivasi
	Seberapa penting induksi dalam pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Induksi sama pentingnya dengan orientasi untuk menambah pengetahuan

**HASIL WAWANCARA/INTERVIEW
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS**

Waka Kesiswaan : Feri Ardiansyah, S.Pd

Fokus Penelitian	Wawancara	Hasil Wawancara
Rekrutmen SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Bagaimana pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Oke, untuk pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen ini sudah baik dengan semua proses dan tahapannya baik itu dari merapatkan apa saja yang akan kita butuhkan, bagaimana menarik pelamar, bagaimana proses menyeleksinya, apakah penempatannya sesuai dengan bidangnya dan setelah penempatan apakah ada proses-proses lain itu sudah diterapkan di SMA ini.
	Sumber rekrutmen sumber daya manusia apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Jadi biasanya setiap kali kita memang kekurangan tenaga pendidik kita menginformasikan lowonga pekerjaan baik dipapan baner ataupun dimedia sosial nah itu nanti pendaftar mulai berdatangan tapi biasanya walaupun tidak ada informasi sekolah tentang perekrutan merekapun datang sendiri membawa lamaran
	Metode rekrutmen sumber daya manusia apa apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Jadi biasanya setiap kali kita memang kekurangan tenaga pendidik kita menginformasikan lowonga pekerjaan baik dipapan baner ataupun dimedia sosial nah itu nanti pendaftar mulai berdatangan tapi biasanya walaupun tidak ada informasi sekolah tentang perekrutan merekapun datang sendiri membawa lamaran
	Apakah ada prosedur tertentu dari sekolah dalam rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Jadi sistem perekrutan tenaga pendidik atau kependidikan sudah tertuang dalam rencana kerja tahunan sekolah bahwa cara rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dan disitu juga ada tim khusus yakni tim penjaminan mutu sekolah, jadi kita sudah merumuskan apa saja kreteria yang harus kita paparkan ketika ada yang mendaftarkan diri untuk melamar sebagai tenaga pendidik atau kependidikan.
	Apakah ada kendala dalam proses rekrutmen	Terkadang kebutuhan apa yang kita harapkan tidak sesuai, misalnya kita

	sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	butuh tenaga pendidik, kita kan bukan lembaga pemerintah yang memang ketika butuh guru PAI misalnya pasti dimana berburu-buru untuk mendaftar, tetapi kita lembaga seperti ini yang berbentuk yayasan ruang lingkupnya terbatas, walaupun kita sudah sebarakan lewat media sosial itu juga banyak yang tidak terlalu tertarik untuk masuk ke lembaga yayasan sehingga itu berefek ke misalnya kita butuh guru PKn, itu kan susah untuk mencari lulusannya dari S1 PKn, ketikapun ada kadang tidak memiliki standar yang kita harapkan jadi dilema sedangkan kita butuh
Seleksi SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Seberapa penting seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Jadi gini mbk kalau ditanya seberapa penting seleksi ini ini sangat penting sekali sekolah wajib harus ada proses ini karena untuk mencari tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan kriteria kita ya harus diseleksi agar kita tahu kemampuan keahliannya
	Kualifikasi apa saja yang harus ada untuk seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk kualifikasi yang akan diseleksi dari pelamar untuk secara rincinya itu sudah tertuang dirancangan kerja sekolah yang saya katakan tadi tapi untuk yang lebih diutamakan biasanya kita langsung mencantumkan didalam informasi pekerjaan baik itu lewat media sosial ataupun poster-poster banner walaupun rinciannya tidak terlalu lengkap dalam rencana kerja sekolah akan tetapi yang biasa kami kualifikasi seperti ini dibutuhkan tenaga pendidik PAI dengan batas umur kurang dari 35 tahun memiliki ijazah S1 sudah memiliki pengalaman kerja mampu bekerja sama dan disiplin
	Metode seleksi sumber daya manusia apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Kita menggunakan metode ilmiah untuk penyeleksian sesuai dengan prosedur yang ada jadi kitapun harus cermat dalam penyeleksi agar menemukan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan kita dan sesuai dengan kualifikasi yang sudah kita tentukan
	Bagaimana langkah-langkah seleksi sumber daya manusia di SMA	Sistemnya nanti pelamar akan datang ke sekolah membawa berkas yang sudah ditentukan oleh tim penjaminan mutu

	Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	sekolah, di tim penjaminan mutu sekolah sudah gamblang ada syaratnya misalnya informasi yang dibutuhkan S1 Bahasa Indonesia dengan IPK sekian pengalaman mengajarnya apa dan sebagainya, selanjutnya ahapan seleksi berkas, ketika berkas sudah terkumpul kita seleksi berkas tentunya itu yang menyeleksi tim pejaminan mutu nah nanti ada tahap administrasi berkas-berkas yang masuk pada syarat-syarat yang ditentukan terus dikumpulkan, nah disitu kita bisa liat kita bisa monitoring bahwa kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang mendaftar kesini sesuai dengan informasi tersebut apakah sudah layak apa sudah mencapai kriteria yang kita inginkan apa belum, setelah seleksi berkas baru kita hubungi lewat telephone untuk ketersediaan pelamar mengikuti tes tahap selanjutnya yaitu tes wawancara setelah itu kita adakan tes membaca Al-Quran untuk si pelamar lalu kemudian kita rumuskan apakah ini sudah sesuai atau belum setelah itu baru kita nyatkan lulus atau tidaknya
	Kendala apa yang ada dalam proses seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	kendala pada seleksi ini sedikit sudah saya jelaskan pada proses rekrutmen dimana karena kita dari Yayasan jadi pelamar tidak terlalu membludak seperti ada penerimaan guru yang ada disekolah negeri jadi karena hak tersebut berefek pada jumlah pelamar, jadi pada saat seleksi apa yang kita harapkan tidak sama dimana kami sulit mendapatkan tenaga pendidik yang memang itu mengampuh pelajaran Pkn lalu Bahasa Indonesia contohnya jika ada kadang krekeriannya kurang jadi kendalanya kurang lebih itu
Penempatan, Orientasi, dan Induksi Kabupaten Tanggamus	Apakah penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sesuai dengan hasil seleksi menurut keahliannya?	Jadi gini, kebutuhan apa yang kurang atau rekrutmen dari yang kita butuhkan secara otomatis misalnya kurang guru PKn, ada guru PKn yang mendaftar dua orang misalnya, mana yang kita seleksi melalui beberapa tahap tadi ketika lulus ya pasti sesuai dengan apa yang

		ditempatkan misalnya guru PKn nih karena butuhnya guru PKn ya pasti ditempatkan sebagai guru PKn
	Berapa persentase tenaga pendidik yang mengajar sesuai dengan keahlian atau pendidikannya	Jadi gini, Pemerintah selalu mengupgret mereformasi sebuah peraturan Kemendikbud, Kemendikbud ini jga sangat berpengaruh terhadap pendidikan swasta jadi kalau ditanya berapa persentasenya gini ada peraturan sebelum 2005, nah kita berdiri 2004, peraturan tersebut mengenai linier atau tidak liniernya sebuah penempatan, Permendikbud yang saya cari tahu itu keluar pada tahun 2010/2011an jadi guru pada saat sebelum peraturan Permendikbud berlaku untuk tenaga pendidik yang sebelum 2005 itu sudah mengajar sekian tahun walaupun tidak linier misalnya guru Bahasa Indonesia mengajar Seni Budaya tapi mengajarnya dibawah 2005 taroklah 2004 berarti dia sampai sekarangpun masih dilegalitas oleh pemerintah masih belum kena peraturan sekarang, kalau peraturan sekarang ini kan gak bisa, jadi PKn ya harus guru PKn. Jadi kesimpulannya kalau ditanya persentase yang sesuai dengan posisi karena peraturan yang berubah tersebut dari Kemendikbud itu yang mengajar tahun 2005 itu dapat tidak linier mengajar pelajaran beda kalau dibongkar sertifikasinya berhenti. Jadi persentasenya kisaran kalau yang linier 85% yang lain dianggap tidak linier karena belum kena peraturan tersebut.
	Apakah penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus merupakan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah.	Pastinya mbk karena setelah pelamar dinyatakan lulus selanjutnya kita mengadakan SK trus kemudia mengajukan SK tersebut ke Yayasan, SK pembagian tugas bagi si pelamar kemudian baru diadakan metode pengenalan.
	Apakah ada orientasi setelah dilakukan penempatan sumber daya manusia di SMA	Proses orientasi dan induksi yang pertama dijelaskan oleh Kepala Sekolah dan beserta Waka-waka yang ada di SMA ini. Kepala Sekolah menginduksi

	Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	si pendaftar yang dinyatakan diterima dilakukan dan orientasi induksi bahwa disini peraturannya secara umum seperti ini dan memberkan arahan, motivasi dan kepala sekolah memberika disposisi kepada tim penjaminan mutu atau waka masing-masing untuk melakukan orientasi yang sesuai dengan <i>job description</i> nya masing-masing, misalnya Waka Kurikulum menjelaskan orientasinya dalam bentuk menjelaskan dan aksi misalnya yang dibutuhkan dalam mengajar dan perangkat pembelajaran sebagai berikut a..b..c..d.. dan sebagainya silahkan dibuat dimonitoring seperti itu kemudian dibidang kesiswaan misalnya bagaimana mengkondisikan siswa karena menurut kami dilembaga kami siswa itu hanya tanggung jawab perorang saja tapi secara generic tanggung jawab bersama.”
	Apa tujuan diadakannya orientasi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk tujuan kenapa kita harus ada pengenalan karena ini ketika seorang tenaga pendidik yang baru masuk pertama kali kedalam yayasan ini sering kali mengalami peristiwa yang membingungkan dan merasa sendirian. tenaga baru tersebut biasanya belum tahu apa yang harus dilakukan, atau kepada siapa harus bercerita, atau bahkan tempat dimana mereka berada.untuk memulai suatu tanggung jawab baru menjadi seorang guru itu sangat sulit. Karena namanya baru ya maka ya belum tahu apa yang diharapkan disekolah ini, tidak tahu apa yang harus dilakukannya untuk menghadapi lingkungan. Karena hal tersebut membuat tenaga pendidik baru perlu belajar perlu dikenalkan dengan hal-hal disini. Maka orientasi ini untuk membantu tenaga baru dalam pengalaman yang positif.
	Siapa yang melakukan orientasi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumnen Kabupaten	Kepala Sekolah dan beserta Waka-waka yang ada di SMA ini

	Tanggamus?	
	Apa saja yang diperkenalkan pada saat orientasi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Tentunya yang dipernalkan yang pertama sejarh SMA ini lalu struktur organisasi disini kepalanya siapa siapa saja, peraturan disini, sarana prasarana, perangkat pembelajaran, tehnik pembelajaran.
	Apakah dilakukan proses induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Ya jelas dilakukan induksi setelah tenaga pendidik baru sudah mulai mengajar
	Seberapa penting induksi dalam pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Penting, karena tenaga pendidik baru perlu penyesuaian terhadap lingkungan sekitar serta bisa menjalin interaksi denga tenaga pendidik lain serta bisa menambah pengetahuan baru bagaimana tehnik pengajar yang diterapkan di SMA tersebut
	Siapa yang melakukan induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Yang melakukan induksi Kepala Sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, guru senior pada bidangnya

**HASIL WAWANCARA/INTERVIEW
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS**

Waka Kurikulum : Fatmawati, S.Pd

Fokus Penelitian	Wawancara	Hasil Wawancara
Rekrutmen SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Bagaimana pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Pengadaan sumber daya manusia di SMA ini sampai saat ini sudah selalu di upgreat menjadi lebih baik lagi, dulu pada saat baru dibgun SMA ini belum ada seleksi tes wawancara sekarang kita sudah berlakukan sampai ditahun yang sekarang, dimana pada pengadaan ada beberapa tahapan yaitu tahapan menarik atau bisa disebut rekrutmen, seleksi-seleksi tes dan wawancara serta penempatan posisi
	Sumber rekrutmen sumber daya manusia apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk sumbernya kita tidak mencari melainkan orang yang mencari, jadi tenaga pendidik baru berasal dari luar
	Metode rekrutmen sumber daya manusia apa apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk cara merekrut atau penarik pelamar pihak sekolah membuka woro-woro baik lisan, tulisan melalui media sosial ataupun poster-poster
	Apakah ada prosedur tertentu dari sekolah dalam rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Iya ada
	Apakah ada kendala dalam proses rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk kendala atau hambatan yang serius pada proses rekrutmen sebenarnya tidak ada namun hanya saja ada beberapa hal yang itu sedikit menjadi hambatan sekolah yaitu sekolah inikan yayasan jadi bukan dari pemerintah, nah untuk calon pelamar itu yang mungkin dia menginginkan nantinya menjadi PNS itu mungkin akan berfikir kembali untuk melamar karena mungkin imbalan atau dalam artian kompensasinya kurang karena memakai sertifikasi, barangkali itu yang menjadi hambatan bagi kita

Seleksi SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Seberapa penting seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Sangat penting sekali seleksi ini karena sekolah sangat membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, inovasi, kreatif yang sesuai dengan kriteria apa yang di mau sekolah. Nah untuk mencari itu pastinya seleksi ini yang selalu digunakan dimana mencari yang terbaik dari yang terbaik
	Kualifikasi apa saja yang harus ada untuk seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Jadi untuk kualifikasi apa saja yang ada pada proses seleksi ini tergantung dari apa yang kita butuhkan mbk contohnya jika kita butuh guru PKn maka ya kita informasikan secara gamblang ya guru PKn. Nah untuk kualifikasi secara umum yang kami butuhkan pada pelamar itu menyangkut yang pertama pendidikannya yang sudah saya sampaikan diatas tersebut lalu agama karena kita yayasan islam tidak mungkin kita menerima pelamar dari agama selain islam selanjutnya bekeaan dengan umur, keahlian dia dalam mengajar, pengalaman dia sebelumnya dan memiliki sifat disiplin, inisiatif serta kreatif, jadi secara umum kualifikasi yang kami butuhkan seperti itu mbk.
	Metode seleksi sumber daya manusia apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk cara seleksi atau metode kita menggunakan secara ilmiah dimana didalamnya dalam penyeleksian ini kita sudah ada kualifikasi yang saya katakan tersebut, standar-standar dari sekolah kita kita jadikan dasar jadi tidak asal hanya perkiraan-perkiraan saja karena, cotohnya jika ada pelamar lalu kita terima karena atas dasar perkiraan itu akan berakibat pada sekolah juga yang apabila perkiraan itu tidak sesuai dengan harapan maka takutnya tenaga baru tidak bisa memenuhi tanggung jawabnya malah menimbulkan kesulitan yang berefek dalam proses belajarnya tidak bagus.
	Bagaimana langkah-langkah seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Iya untuk tahapan proses seleksi yang dilakukan di SMA Islam Kebumen itu yang pertama pada saat surat lamaran masuk itu kita seleksi berkas yang dilaksanakan oleh tim kami yaitu tim

		penjaminan mutu yang akan menentukan mana berkas-berkas yang sesuai dengan apa yang kita butuhkan jadi tahapannya jika pada seleksi berkas ini si pelamar masuk maka selanjutnya ada tes wawancara yang dilakukan oleh tim setelah pelamar ini tes wawancaranya diterima kami ada tes lanjut yaitu tes mengaji setelah ada proses tes tersebut baru ada wawancara akhir itu biasanya dilakukan oleh atasan langsung yaitu Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum selanjutnya semua proses seleksi ini kita analisis apakah diterima atau ditolak.”
	Kendala apa yang ada dalam proses seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk kendalanya perihal penyeleksian itu tidak ada kendala atau hambatan yang serius untuk saat ini sudah terhandle oleh tim kami
Penempatan, Orientasi, dan Induksi Kabupaten Tanggamus	Apakah penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sesuai dengan hasil seleksi menurut keahliannya?	Iya jika hasil seleksi pelamar lolos diterima maka penempatannya sesuai dengan keahlian atau pendidikan S1nya
	Apakah penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus merupakan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah serta jajaran YAPEMA?	Iya pasti sesuai dengan kesepakatan pihak sekolah karena setelah dinyatakan lolos ada SK yang langsung diajukan ke Yayasan
	Apakah ada orientasi setelah dilakukan penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	iya tentunya dilakukan orientasi
	Apa tujuan diadakannya orientasi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Orientasi itu kan pengenalan, setiap orang baru itu kan perlu pengenalan agar bisa menyesuaikan diri, karena gini jika tidak ada pengenalan maka untuk proses mengenali lembaga pendidikan itu perlu waktu yang tidak sebentar oleh sebab itu pengenalan ini harus ada

		setelah penempatan agar tenaga pendidik baru lebih cepat mengenali gimana kultur dilembaga ini serta dapat menyesuaikan diri
	Siapa yang melakukan orientasi sumber daya manusia di SMA Islam Kebummen Kabupaten Tanggamus?	Orientasi di SMA ini dilakukan oleh Waka Kurikulum saya sendiri, Waka Kesiswaan, Tim Penjaminan Mutu serta Guru Senior yang sudah mumpuni sesuai dengan bidang pelamar yang diorientasi
	Apa saja yang diperkenalkan pada saat orientasi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Yang pertama sejarah Yayasan dan SMA kita, struktur organisasi di SMA ini, Peraturan-peraturan di SMA ini, Tehnik Pembelajaran, perangkat pembelajaran, kultur budaya dilingkungan SMA ini
	Apakah dilakukan proses induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Ya dilakuakan proses induksi setelah orientasi
	Seberapa penting induksi dalam pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Induksi dan orientasi ini hampir mirip ya tipenya, bedanya induksi ini dilakukan setelah sudah ada proses pembelajaran yang dilakukan karena induksi ini lebih kekegiatan untuk mengubah perilaku yang sesuai dengan peraturan disini otomatis ini dilakukan setelah sudah diadakan proses pembelajaran agar ada tolak ukurnya
	Siapa yang melakukan induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Yang menginduksi langsung ke Kepala Sekolah

**HASIL WAWANCARA/INTERVIEW
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS**

Tim Penjaminan Mutu : Mahamboro Sigit Prabowi, S.Kom

Fokus Penelitian	Wawancara	Hasil Wawancara
Rekrutmen SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Bagaimana pengadaan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Iya untuk pengadaan kalok disini penerimaan guru baru itu kami selalu melakukan jika kami kekurangan tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan
	Sumber rekrutmen sumber daya manusia apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk sumber rekrutmen sendiri pastinya dari luar karena kami kan lembaga pendidikan
	Metode rekrutmen sumber daya manusia apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Jadi untuk cara rekrutmen sendiri kami terbuka dalam artian masyarakat sekitar mengetahui apa yang sedang kami butuhkan
	Apakah ada prosedur tertentu dari sekolah dalam rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Iya ada
	Apakah ada kendala dalam proses rekrutmen sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk kendala rekrutmen mungkin dari segi waktu, kadang kita butuh guru secepatnya tapi guru yang kita butuhkan itu susah dicari contohnya guru yang latar pendidikannya sejarah, Pkn itu kan susah
Seleksi SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Seberapa penting seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Penting, penting sekali, karena kalau gk ada seleksi kita susah memilih tenaga pendidik yang kompeten.
	Kualifikasi apa saja yang harus ada untuk seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Kualifikasi guru minimal S1, dapat memahami ilmu agama dan dapat mengaji dengan benar, usia, sehat jasmani serta rohani, berkepribadian yang baik, dan disiplin
	Metode seleksi sumber daya manusia apa yang digunakan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Secara ilmiah, karena kita memilih yang benar-benar memiliki kompeten tadi

	Tanggamus?	
	Bagaimana langkah-langkah seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Tahapannya seleksi berkas, wawancara atau interview
	Kendala apa yang ada dalam proses seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk kendala dalam prosesnya tidak ada
Penempatan, Orientasi, dan Induksi Kabupaten Tanggamus	Apakah penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus sesuai dengan hasil seleksi menurut keahliannya?	Ya tentunya sesuai dengan pendidikan S1nya
	Apakah penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus merupakan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah serta jajaran YAPEMA?	Iya sesuai dengan kebijakan
	Apakah ada orientasi setelah dilakukan penempatan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk orientasi atau pengenalan itu tidak seperti anak sekolah ya baru masuk dalam artian beda dengan ospek, akan tetapi orientasinya lebih ke vas to vas langsung dari beberapa pihak sekolah.
	Apa tujuan diadakannya orientasi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Pastinya tujuannya untuk memperkenalkan mengenai sekolah seluk beluknya dari A sampai Z, baik itu didalamnya peraturan-peraturan ataupun sistem pembelajaran dan lain-lain
	Siapa yang melakukan orientasi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumnen Kabupaten Tanggamus?	Untuk orientasi dilakukan oleh waka kurikulum, waka kesiswaan dan Tim

	Apakah dilakukan proses induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk induksi hampir sama dengan orientasi ya, tapi untuk induksi disini sebenarnya tidak ada tapi karena tadi sebutkan bahwa induksi itu seperti pengarahan yang sedikit hampir sama dengan orientasi, saya rasa sekolah kami ini melakukan proses tersebut, dimana induksi tersebut dilakukan langsung oleh Bapak Damiri
--	---	--

**HASIL WAWANCARA/INTERVIEW
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS**

Guru : Retno Prasetya Ningtiyas, S.Pd

Fokus Penelitian	Wawancara	Hasil Wawancara
Rekrutmen SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Sudah berapa lama anda bekerja di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Sudah 4 tahun menjadi guru disini
	Dari mana anda mendapatkan informasi pekerjaan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk informasi rekrutmen tenaga pendidik di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus itu didapat lewat banner yang pada disitu membutuhkan tenaga pendidik yang keahliannya matematika dan pada saat itu sesuai dengan basic kuliah saya yang mengambil pendidikan matematika, nah pada tertera benner itu ada link info persyaratan seleksinya.
Seleksi SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Apakah ada kualifikasi khusus pada saat anda akan mendaftar di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Iya ada kualifikasi khusus dimana itu tertuang dalam informasi dibanner yang pada saat itu saya liat seperti dibutuhkan guru dengan pendidikan S1 Matematika, dengan batas umur kurang dari 35 tahun bisa mengaji dengan baik, inovasi dan kreatif. Pada saat itu kualifikasinya seperti itu
	Bagaimana proses seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk langkah seleksi atau tahap yang saya lalu pada saat saya melamar disini itu adanya seleksi berkas dan Alhamdulillah pada seleksi berkas saya lolos sehingga waktu itu saya dihubungi oleh Bapak Feri Ardiansyah yang pada saat itu masih menjabat sebagai Waka Kurikulum, saya dihubungi untuk tes ngaji dan tes wawancara sebelumnya ada dua tes wawancara yaitu wawancara dengan tim penyeleksi dan dan yang kedua wawancara akhir dengan atasan yaitu Bapak Ahmad Damiri setelah itu saya menunggu beberapa hari untuk mengetahui saya diterima atau tidak
	Siapa yang menyeleksi sumber daya manusia di	Langsung dengan Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan dan ada beberapa

	SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	dewan guru dan pada wawancara terakhir itu langsung dengan Bapak Kepala Sekolah
Penempatan, Orientasi, dan Induksi SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Ditempatkan diposisi apa di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Ya jelas penempatan posisi saya pada saat masuk sesuai dengan bidang saya yang saya pelajari yaitu matematika
	Apakah posisi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus anda sesuai dengan bidang keahlian anda?	Ya karena S1 Pendidikan Matematika sesuai dengan bidang saya
	Apakah setelah anda ditempatkan diposisi tersebut ada proses orientasi yang dilakukan SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Iya itu dilakukan langsung setelah penempatan diberikan orientasi atau pengenalan untuk lebih mengetahui lagi gimana budaya SMA ini dan pengenalan-pengenalan lainnya
	Siapa yang melakukan orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Yang mengorientasi itu Waka-Waka di SMA ini yaitu pak feri, ibu fatmahwati, lalu ada ibu desi dan pak Hasuri selaku BK
	Apa yang diperkenalkan pada proses orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Tentunya yang diperkenalkan tanggung jawab disini seperti apa, peraturan, budaya, informasi siswa, bagaimana menangani siswa, sistem pembelajaran, dan perangkat pembelajaran
	Apakah ada proses induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Ada proses induksi yang dilakukan kepala sekolah langsung setelah saya beberapa minggu mengajar, kepala sekolah lebih memberikan motivasi dan nasehat-nasehat yang sangat membangun untuk proses saya mengajar serta dan bisa menyesuaikan diri lingkungan ini
	Siapa yang melakukan induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Langsung oleh Bapak Damiri selaku Kepala Sekolah disini
	Menurut anda orientasi dan induksi ini penting tidak untuk tenaga pendidik baru?	Sangat sangat penting sekali untuk meningkatkan kepercayaan diri tenaga pendidik baru lebih dihargai diayomi, barangkali ini haru dilakukan setiap sekolah tidak hanya di SMA ini saja karena dengan adanya pengenalan tersebut otomatis tenaga pendidik baru ini lebih cepat interaksi sosialnya.

**HASIL WAWANCARA/INTERVIEW
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS**

Guru : Asha Wahyunisa, S.sos

Fokus Penelitian	Wawancara	Hasil Wawancara
Rekrutmen SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Sudah berapa lama anda bekerja di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Jadi hitungannya saya bekerja atau masuk mulai dari tahun 2017 sekitar pertengahan 2017, jadi kira-kira sudah satu tahun setengah di SMA ini
	Dari mana anda mendapatkan informasi pekerjaan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk informasi pekerjaan saya didapat dari salah satu guru di SMA Islam Kebumen, kebetulan waktu itu saya baru selesai wisuda ada salah satu guru yang memberitahu kalau ada lowongan pekerjaan untuk tenaga pendidik
Seleksi SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Apakah ada kualifikasi khusus pada saat anda akan mendaftar di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk kualifikasi khusus tidak ada karena pada saat itu saya yang dipanggil oleh pihak sekolah untuk menjadi tenaga pendidik baru karena sekolah tersebut kekurangan guru dalam pelajaran sosiologi dan itu masuk dalam bidang saya.
	Bagaimana proses seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Jadi pada saat itu saya tidak ada proses seleksi untuk tes-tes segala macam hanya ada beberapa berkas-berkas yang harus saya siapkan dan ada interview dari pihak sekolah
	Siapa yang menyeleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk interviewnya langsung dengan Waka Kurikulum yang pada saat itu dipegang oleh Pak Fery
Penempatan, Orientasi, dan Induksi SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Ditempatkan diposisi apa di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Saya mengampuh mata pelajaran sosiologi dikelas 1 dan pada semester selanjutnya dikelas 2
	Apakah posisi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus anda sesuai dengan bidang keahlian anda?	Sebenarnya saya bukan dari pendidikan akan tetapi karena pendidikan saya terakhir pada masa kuliah ada sosial jadi itu berhubungan dengan mata pelajaran yang saya ampuh yaitu sosiologi
	Apakah setelah anda ditempatkan diposisi tersebut ada proses orientasi yang dilakukan SMA Islam Kebumen	Tentunya ada proses orientasi bahkan ada induksi yang diberikan langsung oleh Pak Damiri selaku Kepala sekolah di SMA ini, karena orientasi ini sangat penting ya untuk guru baru seperti

	Kabupaten Tanggamus?	saya untuk mengetahui apa saja tanggung jawab, peraturan disini seperti apa, gimana kultur disini karena itu saya merasa nyaman dan mungkin karena disini yayasan ya jadi kekeluarganya sangat terasa sekali
	Siapa yang melakukan orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk orientasi sendiri itu langsung dengan pak Feri serta ada beberapa guru yang mumpuni dalam bidang tersebut
	Apa yang diperkenalkan pada proses orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Yang seperti saya sebutkan tadi saya diperkenalkan peraturan SMA ini, kultur budaya dilingkungan sini, diceritakan pula sejarah Yayasan dan SMA ini, struktur organisasi, dan tehnik mengajar dan perangkat pembelajaran yang itu sangat telaten sekali untuk mengajari saya
	Apakah ada proses induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Proses induksi itu dilakukan setelah orientasi
	Siapa yang melakukan induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Yang melakukan induksi itu langsung oleh Kepala sekolah serta guru sosiologi yang sudah lama mengajar di SMA ini
	Menurut anda orientasi dan induksi ini penting tidak untuk tenaga pendidik baru?	Iya yang saya jelaskan tadi orientasi dan induksi ini sangat penting, kalau gk ada pengenalan dari sekolah untuk tenaga pendidik baru pasti akan bingung harus memulai dari mana.

**HASIL WAWANCARA/INTERVIEW
DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS**

Guru : Dian Aggoro, S.Pd

Fokus Penelitian	Wawancara	Hasil Wawancara
Rekrutmen SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Sudah berapa lama anda bekerja di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Sudah 4 tahunan
	Dari mana anda mendapatkan informasi pekerjaan di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Saya mendaftar pribadi, tidak ada informasi dari siapa-siapa
Seleksi SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Apakah ada kualifikasi khusus pada saat anda akan mendaftar di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk kualitas atau kreteria kurang mengetahui karena saya mendaftar pribadi, walaupun ada pasti selayaknya mendaftar sebagai guru.
	Bagaimana proses seleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk proses saya seleksi pada saat itu seleksi berkas lalu wawancara sekaligus tes baca Al-Quran
	Siapa yang menyeleksi sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Untuk yang menyeleksi berkas saya kurang tau siapa ya mungkin pihak tim karena kan ada tim sendiri dalam tersebut, tapi kalau untuk wawancara itu saya diwawancarai oleh salah satunya ada bapak Feri dan langsung bapak Damiri
Penempatan, Orientasi, dan Induksi SDM di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus	Ditempatkan diposisi apa di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Saya sebagai guru Ekonomi
	Apakah posisi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus anda sesuai dengan bidang keahlian anda?	Iya karena S1 saya Pendidikan Ekonomi di STKIP Bandar Lampung
	Apakah setelah anda ditempatkan diposisi tersebut ada proses orientasi yang dilakukan SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Iya ada akan tetapi lebih seperti obrolan pengetahuan tidak formal

	Siapa yang melakukan orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Pak Feri
	Apa yang diperkenalkan pada proses orientasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Ya pengetahuan sekolah sama tehnik pembelajarannya, mulai ngajar dikelas mana ya seperti itulah
	Apakah ada proses induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Iya ada
	Siapa yang melakukan induksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?	Bapak Damiri
	Menurut anda orientasi dan induksi ini penting tidak untuk tenaga pendidik baru?	Pentinglah, karena ini merupakan informasi penting yang harus diketahui oleh guru baru

HASIL WAWANCARA/INTERVIEW DI SMA ISLAM KEBUMEN KABUPATEN TANGGAMUS

Guru : Ranto, S.Pd

1. Bagaimana pengadaan sumber daya manusia dari jaman dahulu sampai sekarang?

Jawaban: penerimaan tenaga pendidik tergantung dari kebutuhan sekolah, pertama awal sekolah didirikan hanya satu kelas dan kebetulan dari mata pelajaran yang dibutuhkan ya sesuai dengan mata pelajaran masing-masing dari mulai fisika, kimia karena kita ada jurusan IPA ya sebanyak itu yang kita cari sesuai dengan jurusan masing-masing.

2. Sudah berapa lama di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?

Jawaban: Sudah 14 Tahun dari sekolah ini berdiri tahun 2004

3. Bagaimana proses rekrutmen di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?

Jawaban: awalnya ini kita yang mencari karena pada saat itu guru-guru masih jarang yang sarjana dan yang sesuai dengan jurusan itu sedikit, bu fatmah biologi, kimia pak munir, walaupun ada juga tidak sesuai dengan jurusan seperti saya dari bahasa indonesia tapi pernah mengajar sejarah, Pkn, seni sampai sekarang

4. Bagaimana proses seleksi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?

Jawaban: pada saat itu belum ada seleksi seperti sekarang ini

5. Apa pendidikan terakhir bapak?

Jawaban: bahasa indonesia

6. Ditempatkan diposisi apa bapak di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?

Jawaban: saya mengajar seni budaya, sejarah, Pkn, bahasa indonesia, sesuai yang dibutuhkan siapa yang dianggap mampu dan bisa merangkap karena keterbatasan dari dewan guru dan tenaga pendidik yang ada pada waktu itu, tapi untuk sekarang saya fokus mengajar seni budaya.

7. Bagaimana perkembangan sumber daya manusia di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus?

Jawaban: perkembangannya sangat signifikan kalau dulu kita mencari sekarang dicari kita pakai seleksi wawancara tatap muka langsung. Dulu kita mencari siapa yang mau dan memang kompeten dan ijasahnya ada ya bisa mengajar tapi kalau sekarang sudah selektif banget dan harus sesuai dengan latar belakang dari kebutuhan sekolah kalau cari bahasa inggris ya harus S1 bahasa inggris.

DAFTAR PRESTASI SMA ISLAM KEBUMEN

1. Juara 1 Pentas Seni Budaya Lampung Perkemahan Song - Song Ramadhan XXI 2009
2. Juara 1 PBB Putra Perkemahan Song Song Ramadhan ke XXIII 2011
3. Terbaik 1 Inspiring Short movie, Gebyar dakwah Fair V Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IIAN RIL 2015
4. Juara 1 Hasta Karya putra Perkemahan Song Song Ramadhan Ke XXII
5. Juara II Qiroatul Quran PGM XIV Pramuka STAIN Metro 2011
6. Juara 2 Pentas Seni Budaya Lampung Raimuna Cabang Tanggamus
7. Juar 3 Seni Kriya Putri FLS2NK 2014
8. Juara 3 Tari Berpasangan FLS2NK 2014
9. Harapan 2 Lomba Senam Pramuka Perkemahan Song Song Ramadhan ke XXII 2010
10. Juara 2 Karate Komite 6r kg putra O2SP Lampung 2010
11. Sangga Tergiat Putri Perkemahan Song Song Ramadhan XXVI
12. Juara 1 yel yel Tingkat SMA Prov Lampung 21 Desember 2015
13. Juara 1 pentas seni Perkemahan Song Song Ramadhan ke XXVI 2011
14. Juara 2 PBB Putra se Sumbagsel, Jakarta, Jabar LKA 2012
15. Juara 2 OSN Geografi 2015
16. Juara 2 Gudep terbaik penegak PPCB Ke 6 SUPM 2009
17. Juara 2 Senam Tanggamus Sehat Putra 2015
18. juara 2 senam Tanggamus sehat putri 2015
19. juara 3 geografi OSK Olimpiade Sains 2014
20. Juara 3 TUP Se Lampung HUT Gudep UNILA
21. Juara 2 atletik lompat jauh putri O2SN 2013
22. Sanggga Tergiat putri Perkemahan Song Song Ramadhan XXI 2009
23. Juara 2 PBB Putri Perkemahan Song Song Ramadhan ke XXIII 2011
24. Juara 3 Lomba pidato Se Kab Tanggamus 2017
25. Runer up 2 Scout indie movie Raicab Tanggamus 2011
26. Juara 2 PBB PPCB Ke 6 SUPM Kotaagung
27. Juara 1 paduan suara IPNU&IPPU Tanggamus 2016

28. Juara 2 LBB Putri Gebyar lomba penepak ke 2 MAMA Gisting 2011
29. Juara 1 LBB Putra Gebyar lomba penepak ke 2 MAMA Gisting 2011
30. juara 1 joged komando panca lomba tingkat Penepak se kwarcab Pringsewu 2011
31. juara 2 tari berpasangan FLS2NK 2013
32. Juara Umum tingkat Penepak kwaran Sumberejo 2009
33. juara 1 joged komando LKA 2012
34. Juara 1 Senam Nusantara tingkat SLTA Se Tanggamus FAPTA SMKN Talang Padang 2010
35. juara harapan 2 Lomba Senam Pramuka se Jawa Srmatera th 2011
36. juara 3 kaligrafi putra se Jawa Sumatra th 2011
37. juara 3 LKBB Tingkat Penepak Hut Tanggamus th 2009
38. juara 2 PBB Putri se Kwarcab Tanggamus th 2010
39. juara 3 penerangan lintas se prov Lampung 2010
40. juara 2 lomba PBB Se Prov Lampung
41. juara 3 PBB Putri Panca Lomba Tingkat Penepak Kwarcab Pringsewu 2011
42. juara 1 Lomba Joged Komando Pramuka Penepak Se Kwarcab Tanggamus MAMA Gisting 2010
43. juara 2 Joged Komando PSR XX IAIN RIL 2008
44. Juara 1 Joged Komando Gebyar Lomba Pramuka Penepak ke 2 Kwarcab Tanggamus MAMA Gisting 2011
45. juara 1 Drama FLS2N Kab.Tanggamus 2013
46. juara 1 Balap Karung Putri PSR 2009 IAIN Raden Intan Lampung
47. Juara 2 senam poco poco tingkat umum putra HUT RI ke 63 2008
48. juara 2 MTQ Putri tingkat SLTA Se Kab Tanggamus pc IPNU IPPNU 2008
49. Juara 3 Kebersihan dan Kreasi Tenda Panggung putra PSR ke XXIII 2011
50. Juara 2 Kelengkapan Administrasi PSR XXI PSR IAIN Raden Intan Lampung 2009
51. juara 2 pensyarahan Al Quran Gebyar Lomba penepak Kwarda Lampung MAMA Gisting
52. Terbaik 2 Pidato Putri peringatan tahun baru islam 1435 H MA PEMNU
53. Juara 2 lomba MTQ Panca Lomba tingkat penepak se Kwarcab Pringsewu 2011
54. Sangga tergiat putra PSR Ke XXIII 2011 IAIN Raden Intan Lampung 2011

55. juara 1 lomba hasta karya putri PSR XXII 2010
56. Juara harapan 1 senam pramuka PSR Se Jawa Sumatera 2011
57. juara 3 kaligrafi putra PSR Se Jawa Sumatera 2011
58. juara 3 LKBB Putri Penegak Se Tanggamus th 2009
59. juara 2 lomba PBB Putri se Kwarcab Tanggamus 2010
60. juara 3 lomba penerangan lintas saka bayangkara 2010
61. juara 2 lomba PBB Saka bayangkara se prov Lampung th 2010
62. juara 3 catur lintas saka bayangkara se prov lapung 2010
63. juara 1 hasta karya PGM XIV Pramuka STAIN Metro 2011
64. juara 2 qiroatul qur'an PGM XV Se Sumbagsel STAIN Jurai Metro 2012
65. juara 1 pentas seni PSR 2010
66. Juara 3 PBB Putri LKA 2012
67. Juara harapan 1 PBB / Sangga PGM Se Sumbagsel
68. juara 2 senam poco - poco tingkat umum HUT RI Ke 64 2009
69. juara 3 solosong penegak PA th 2016
70. juara 1 lomba joged komando
71. juara 1 kebersihan dan kreasi tenda putri PSR 2009
72. Juara 1 Joged Komando SMA Kota Agung One Expo th 2009
73. penampil terbaik jelajah semarak budaya lampung fetifal krakatau 2016
74. terbaik 2 lomba kreasi audio visual sejarah 2016
75. juara 3 tari berpasangan FLS2N 2015
76. Juara 1 senam pramuka pergudep PGM XIV Th 2011
77. juara 3 lomba rebana SMA Sekecamatan Sumberejo th 2014
78. juara 2 kaligrafi putri PSR ke XXIII 2011
79. juara 1 PBB Putri Kwarcab Tanggamus 2012
80. Senior High 1 Sumberejo th 2014
81. juara 2 kompetisi futsal SMA Se Kecamatan Sumberejo ke 14 2011
82. Juara 1 lomba PBB Putri Kwarcab Tanggamus 2013
83. juara 2 lomba tandu cepat putra Se Kwarcab Tanggamus 2010
84. FLS2N Tingkat Nasional Manado 2016
85. juara Harapan 3 Putra tingkat SMA / SMK / MA PBB PPI Ke V se Kabupaten Tanggamus, talang padang, 22 januari 2017

86. juara 1 lomba pidato bahasa Inggris SMA / SMK /MA Se Kabupaten Tanggamus
OSIS MA AL Ma'ruf 2012
87. juara 1 lomba karikatur putri panca lomba tingkat penegak se kwarcab pringsewu
dan sekitarnya 2011
88. harapan 3 PBB/ Sangga PGM Ke XV Se Sumbagsel STAIN Jurai Siwo Metro
2012M / 1433H
89. Juara 2 lomba LCT Tingkat SLTA Se Tanggamus PC IPNU IPPNU 2008
90. Juara 2 karnafal PSR Ke XXVIII sesumatera 2016
91. juara 1 komite kelas 70kg cadet putra kejuaraan karate piala bupati tanggamus, 11-
12 juli 2009
92. juara 1 teater/drama / FLS2N SMA Kabupaten Tanggamus 2015
93. juara 1 PBB Penegak Putra Perkemahan Hari Pramuka Kwaran Sumberejo, Kwarca
Tanggamus 2016
94. Binda Damping putri PSR Ke XXVIII Se Sumbagsel 2016
95. juara 2 masakan nusantara putra perkemahan HARPRAM 45 Kwaran Sumberejo,
Kwarcab Tanggamus 2016
96. Sangga Tergiat putri PSR Ke XXVIII SeSumatera jawa 2016
97. juara 1 solosong penegak putri perkemahan HUT PRam 55 Kwaran Sumberejo
2016
98. juara 3 lomba gerak jalan SLTA Putri Kecamatan Sumberejo Tanggamus 2016
99. juara 1 lomba joged komando gebyar pramuka penegak se kwarda lampung ke 4
pangkalan MAMA Gisting
100. juara 1 kreasi dan kebersihan tenda putri PSR Ke XXVIII Sumatera jawa 2016
101. juara sangga tergiat hutpram 55 kwaran sumberejo kwarcab Tanggamus 2016
102. juara 1 sangga tergiat perkemahan pelajar K2 IPNU IPPNU 2016
103. Juara 2 pionering penegak putra perkemahan HARPRAM ke 55 Kwaran
Sumberejo, Tanggamus 2016
104. juara 2 PBB Putri perkemahan Harpram 2016
105. juara 1 pionering putri perkemahan Harpram 2016
106. juara 2 lomba mading perkemahan pelajar ke 2 IPNU IPPNU 2016
107. Juara 2 LCT Perkemahan Pelajar ke 2 IPNU IPPNU 2016
108. Mendali FLS2NK Palembang Sumsel Agustus 2015

109. juara 1 teater / drama FLS2NK 2014

110. Delegasi peserta Belajar Bersama Maestro 2017

- Ahmad Faisal Akbar, Cabang Seni Tari Bersama maestro bapak Zakaria
- Muhammad Abdurrohman Alharis, Cabang seni rupa Bersama maestro bapak Sunaryo
- Bagus isro arif prabowo cabang seni media(new media art) Bersama bapak maestro Krisna Murti
- Nurafni, Cabang seni Musik Dengan maestro Bapak Djana Partanain
- Ayu sulistianingsih, Cabang seni Dalang Dengan Maestro Bapak ki Mantep Sudarsono
- Roma Firmansyah, Cabang seni media(new media art) Dengan Maestro Bapak Fendi Siregar
- Saiful anwar, Cabang seni Rupa Dengan Maestro Bapak Timbul Raharjo
- Ling Ling Sekar Ayu, Cabang seni Rupa Dengan Maestro Bapak Timbul Raharjo
- Dwiki Afrido, Cabang seni Tari Dengan Maestro Bapak Jose Rizal Firdaus
- Sri Erna Wati, Cabang Seni Teater Dengan Maestro Bapak Asia Ramli
- Andreas Hernandres, Cabang seni Musik Dengan Maestro Bapak Caro David Habel Edon

111. Juara 2 Lomba film pendidikan anak dan remaja Nasional



Dokumentasi 1. Halaman SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus



Dokumentasi 2. Perpustakaan SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus



Dokumentasi 3. Suasana ruang kelas di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus



Dokumentasi 4. Struktur Organisasi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus



Dokumentasi 7. Suasana senam pagi di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus



Dokumentasi 8. Ibu Fatmawati, S.Pd Waka Kurikulum SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus



Dokumentasi 9. Proses Wawancara dengan Bpk Ranto, S.Pd Guru Senior SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus



Dokumentasi 10. Proses Wawancara dengan Bpk Feri Ardiansyah, S.Pd Tim Penjaminan Mutu SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus



Dokumentasi 11. Proses wawancara dengan Ibu. Asha Wahyunisa, S.Sos Selaku Guru Baru di SMA Islam Kebumen Kabupaten Tanggamus



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YENI FADILAH
NPM : 1511030191
Fakultas / Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Muhammad Akmansyah, MA
Pembimbing II : Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I
Judul Skripsi : Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMA Islam
Kebumen Kabupaten Tanggamus

No	Tanggal	Hal Konsultasi	Paraf Pembimbing	
			I	II
1	11-09-2018	Pengajuan Proposal		
2	13-09-2018	Perbaikan Bab I dan II		
3	20-09-2018	Perbaikan Bab I dan II		
4	25-09-2018	Acc Bab I dan II		
5	25-09-2018	Pengajuan Proposal		
6	25-09-2018	Acc Bab I dan II		
7	02-11-2018	Seminar Proposal		
8	14-01-2019	Pengajuan Bab I-V		
9	16-01-2019	Perbaikan Bab I-V		
10	23-01-2019	Acc Bab I-V		
12	24-01-2019	Perbaikan Bab I-V		
13	30-01-2019	Acc Bab I-V		

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Akmansyah, MA
NIP.197003181998031003

Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I
NIP. 196812051994032001